الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

وزارة التعليم العالـي والبحث العلمي

جامعـــــة منتوري –قسنطينة -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الإجتماع والديمغرافيا

علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية

الدراسة الميدانية بمركب أسميدال – عنابة –

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع

إعـــــــداد : الطالبة غريب منية

تحـــت إشـــراف : الأستاذ الدكتور بشاينية سعد

أعضاء لجنة المناقشة :

-
-
-
-

السنـــــــــة الدراسيـــــــــة : 2007/2006

الإهـــــــــــــــداء

إلى .....

* والدي الكريمين: " وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا " (الإسراء 24)، أمي الغالية رمز الحب والتضحية ، وأبي الذي حققت له الحلم الذي عاش يراوده .

* ابني الكتكوت " إسلام "

* زوجي وكل إخوتي وأخواتي

* أستاذي الفاضل والجليل : الدكتور بشاينية سعد

* كل من ساهم في إضاءة دروبي العلمية .

* كل رفيقات الدرب العلمي

غريب منية

الشكـــــــــر

نحمد الله سبحانه و تعالى و نشكره على إتمام هذا العمل

و على ما وصلنا إليه.

كما أتقدم بخالص الشكر و الامتنان إلى الأستاذ المشرف الدكتور "سعد بشاينية"

على كل المجهودات و النصائح والتوجيهات القيمة التي أمدني بها لإتمام هذا العمل فجزاه الله

عنا كل خير وبورك فيه .

كما أقدم خالص شكري وامتناني العظيمين إلى إدارة و إطارات و نقابي وعمال مركب الأسمدة

الآزوتية والفوسفاتية بعنابة "أسميدال ".

كما أشكر إدارة المركز الجامعي وزملائي وزميلاتي الأساتذة على الرعاية التي حظيت بها

لإنجاز هذا العمل .

وكل الشكر وعظيمه يذهب إلى أساتذتي الأجلاء وإدارة قسم علم الاجتماع بجامعة قسنطينة على

ما قدموه من تسهيلات وعناية للقيام بهذا العمل .

كما لا يفوتني أن أقدم شكرا خاصا إلى الصديقة والأخت قمرة التي تفضلت بكتابة هذا العمل و

بذلت فيه كل جهدها.

- قائمـــــة المراجـــــــــع:

المراجع بالعربية:

1- د. إبراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

2- أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن (عقد العمل المشترك)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1972.

3- د. أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعي في القانون المصري(النقابات)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.

4- أحمد درغام: الاقتصاد السياسي، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981-1982.

5- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

6- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

7- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

8- إسماعيل سفر: تاريخ الوقائع و الأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، حلب، 1987.

9- د. السيد عبد المولى: أصول الاقتصاد، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977.

10- د. السيد علي الشتا: المنهج العلمي و العلوم الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1982.

11- العياشي عنصر: نحو علم اجتماع نقدي (دراسات نظرية و تطبيقية)، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

12- أمين عز الدين: المدخل في شؤون العمل و علاقاته، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1964.

13- أنتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، ط4، بيروت، أكتوبر 2005.

14- بشاينية سعد: علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات و التجارب)، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003.

15- بشاينية سعد: ندوة المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004.

16- بن صار ياسين:عقد العمل محدد المدة(دراسة نظرية- تطبيقية- مقارنة)، دار هومه، الجزائر، 2004

17- بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة: د. محمد الجوهري و آخرون، ط3، دار المعارف، القاهرة، 1978.

18- د. توفيق حسن فرح: قانون العمل في القانون اللبناني و القانون المصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة، 1986.

19- أ. د. جابر عوض سيد- د. أبو الحسن عبد الموجود: إدارة المنظمات الاجتماعية (رؤى الإصلاح و التطوير)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،2005.

20- جان بيير ريو: "الثورة الصناعية" (1780-1880)، ترجمة إبراهيم فوزي، مطبعة وزارة الثقافة، دمشق، 1975.

21- جان دوفينو : مقدمة في علم الاجتماع، ترجمة د. علياء شكري، دار نهضة مصر، القاهرة، مارس 1973 .

22- أ. د. جمال مجدي حسنين: سوسيولوجيا المجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.

23- جورج فريدمان- بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل -2- ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ترجمة حسين حيدر عويدات، بيروت، باريس، ط1، 1985.

24- د. حازم الببلاوي: أصول الإقتصاد السياسي، منشأة المعارف، 1985.

25- د. خضر زكريا: المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة رياض، دمشق، 1985-1986.

26- د. خميس السيد إسماعيل: الإدارة العامة و التنظيم الإداري في الجمهورية الجزائرية (دراسة نظرية و تطبيقية)، مطبوعة بالريتو، 1975.

27- رشيد واضح: المؤسسة في التشريع الجزائري(بين النظرية و التطبيق)، دار هومة، الجزائر، 2002.

28- د. صبحي تادرس قريصة، د. مدحت محمد العقاد: مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.

29- ضياء مجيد الموسوي: الخوصصة و التصحيحات الهيكلية (آراء و اتجاهات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

30- أ. د. عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس و الإنتاج، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000.

31- عبد الله ساقور: الإقتصاد السياسي، دار العلوم، عنابة، 2004.

32- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت، 1999.

33- د. عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار المعارف، الاسكندرية، 2005.

34- د. عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي المصنع و مشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.

35- د. عبد الواحد كرم: قانون العمل، ط1، دار الثقافة، عمان، 1998.

36- عبيدات محمد و آخرون: منهجية البحث العلمي القواعد و المناهج والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة و النشر، 1999.

37- عدلي علي أبو طاحون: مناهج البحث و إجراءات البحث الاجتماعي، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 1998.

38- علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975.

39- د. علي سالم: منهجيات في علم الاجتماع المعاصر قراءات نصوص، دار الحمراء، بيروت، 1992.

40- د. علي عبد الرزاق جلبي: دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.

41- د. عمار بوحوش، د. محمد محمود الذنيبات: مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

42- عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1993.

43- د. عمرو محي الدين- د. عبد الرحمن يسرى أحمد: مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1974.

44- فاروق زكي يونس : الخدمة الاجتماعية والتغير الاجتماعي، بدون دار نشر وبدون سنة .

45- فاروق مداس: التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، الجزائر، 2000

46- د. فضيل دليو و آخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، دار البعث، 1999.

47- د. قباري محمد إسماعيل: قضايا علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1979.

48- كمال بوشامة: جبهة التحرير الوطنية و السلطة (الجزائر 1962-1972)، تعريب جواد صيداوي و حاتم سليمان، ط1، دار الفرابي، بيروت، 2001.

49- محمد السويدي: التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية و في التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

50- د. محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

51- د. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2000.

52- محمد بومخلوف: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

53- محمد سعيد أوكيل و آخرون: وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992

54- محمد سعيد أوكيل و آخرون: استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

55- محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، المكتبة الإدارية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت، 1993.

56- د. محمد شفيق: علم النفس الاجتماعي (بين النظرية و التطبيق)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004.

57- محمد عبد الله نصار: المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، طبع بمطابع جامعة الدول العربية، 1996.

58- د. محمد علي محمد: مناهج البحث في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981.

59- د. محمد علي محمد : تاريخ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية

60- محمد فاروق عبد الحميد: المركز القانوني للمال العام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

61- أ. محمد محسن النجار: الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2000.

62- محمد مصطفى زيدان: علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.

63- د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1989.

64- مصطفى بوتفنوشت: العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة)، ترجمة دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

65- مصطفى جلال القرشي: شرح قانون العمل الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

66- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

67- نبيل السمالوطي: علم اجتماع التنمية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.

68- وليام أوري: فن التفاوض، ترجمة نيفين غراب، الدار الدولية للنشر و التوزيع، مصر، 1994.

69- د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.

70- د. هناء غانم: بناء المجتمع، مطبعة الإتحاد، دمشق، 1982.

القواميس و المعاجم:

1- د. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، كتبة لبنان، بيروت، 1978.

2- نتاليبا يريموفا، د توفيق سلوم: معجم العلوم الاجتماعية (مصطلحات و أعلام)، ط1، دار التقدم، بيروت، لبنان، 1992.

3- تأليف مجموعة من الأساتذة السوفييت: عربه عن الروسية أ. مصطفى الدباس، د. بدر الدين السباعي، موجز القاموس الاقتصادي، دار الجماهير، دمشق، 1972.

4- ر. بودون و ف.بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، ط1، بيروت، 1986.

الرسائل الجامعية:

1- د. بشاينية سعد: المشاركة العمالية في اتخاد القرارات و اتجاهات العمال، رسالة ماجستير غير منشورة،معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1986.

2- بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة بالمؤسسات العامة الصناعية الجزائرية، رسالة دكتوراه دولة منشورة ، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1994-1995.

3- حرودي علي: الثقافة و التنمية، مذكرة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2001-2002.

4- رمضان براهيمي: نزاعات العمل في الجزائر(دراسة نظرية و ميدانية)، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1988.

5- ساكري دليلة: تنظيم السلطة في المؤسسة العامة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2004- 2005.

6- سامية عون: المفاوضة الجماعية آلية من آليات تسيير المؤسسة، مذكرة ماجستير غير منشورة معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2003.

7- طلعت لطفي إبراهيم : العلاقات الإنسانية والرضا في العمل (دراسة نظرية وميدانية)، رسالة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، بني سويف، 1993

8- د. علي غربي : العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، رسالة دكتوراه، معهد علم الاجتماع ، جامعة القاهرة، 1989

9- غريب منية: مفتشية العمل: الأدوار، الإجراءات، الصعوبات، مذكرة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2002-2003.

10-محمد بومخلوف: انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة ، مذكرة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1983-1984.

11-د. معمر داود: تحفيز و مكافأة العمال في النظام الصناعي، رسالة دكتوراه دولة في العلوم الاجتماعية غير منشورة ، جامعة عنابة، 2003-2004.

12-نور الدين محمد بومارة: التكنولوجيا و علاقات العمل (دراسة تطبيقية)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1991.

المجلات المتخصصة والموسوعات :

1- الموسوعة العربية العلمية: مؤسسة آمال الموسوعة للنشر والتوزيع، ط2، المملكة العربية السعودية.

2- مجلة المرشد: يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، العدد4، الجزائر، من 1 أفريل إلى 31 جويلية 1987

3- مجلة المرشد: يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، العدد11، الجزائر، من 1 إلى 31 جانفي 1989.

4-مجلة المرشد : يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، العدد12، الجزائر، من 1 أفريل إلى 30 جوان 1989،.

5-مجلة الباحث الاجتماعي : تصدر عن معهد علم الاجتماع، العدد2، جامعة منتوري قسنطينة، سبتمبر 1999.

6-مجلة الباحث الاجتماعي: تصدرها جامعة منتوري قسنطينة، العدد6، أفريل 2006.

7-مجلة العلوم الإنسانية: جامعة محمد خيضر بسكرة،العدد1، نوفمبر 2001.

8-مجلة العلوم الإنسانية: جامعة منتوري قسنطينة، العدد 22، ديسمبر 2004.

9-مجلة إنسانيات: تصدر عن مركز البحث في الأنثروبولوجية الاجتماعية و الثقافية، العدد1 وهران، 1997.

10-مجلة الإعلام الاقتصادي الإفريقي: رقم 182،الجزائر، الصادرة في ديسمبر1986

11-مجلة الأحداث الاقتصادية، الجزائر، أكتوبر1987.

12-المجلة الجزائرية للعمل: العدد 20، الجزائر، 1989.

الوثائق و السجلات:

1-الجريدة الرسمية: العدد 17، المؤرخة في 23 أفريل 1990، قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 21 أفريل .1990

2-الجريدة الرسمية: العدد 28، قانون التأمينات الاجتماعية 11/38 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق ل 02 جويلية 1983.

3-الجريدة الرسمية: العدد 29، الصادرة في 20 جويلية1988، القانون الأساسي العام للعامل12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، و القانون 28/88 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 9 جويلية 1988 ، والقانون 01/88 المؤرخ في 22 جمادى الأول 1408هـ الموافق ل 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

4- قانون العمل (النصوص التشريعية و التنظيمية): المعهد الوطني للعمل ، الجزائر.

5- وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، المفتشية العامة للعمل: "دليل حول كيفيات اللجوء إلى الإضراب و إجراءات تسويته" ، الكتيب الثاني، الجزائر، 2000.

6- الدستور الجزائري لسنة 1996.

7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : بيان أول نوفمبر 1954.

8- ميثاق الجزائر لسنة 1964.

9- جبهة التحرير الوطنية واللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات (الميثاق و النصوص التطبيقية): الطباعة الشعبية للجيش، الجزائر، ديسمبر، 1975.

10-حزب البعث العربي الاشتراكي: مفهوم الإدارة الديمقراطية لوسائل الإنتاج، سلسلة التوجيه العربي -3- دمشق، 1 أفريل 1970.

المنشورات و الجرائد:

1-جريدة الشعب: العدد 7565 ، الجزائر، الصادرة في 20 فيفري 1988 (طاهر بوشلوش: القيم الاجتماعية و فعالية تسيير المؤسسات)

2-جريدة الشعب: العدد 7167، الجزائر، الصادرة في 01 نوفمبر 1986.

3-وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني: "الوقاية من الأخطار المهنية"، دليل عملي، الكتيب الأول، منشورات قدمت خلال اليومين الدراسيين حول مفتشية العمل بقصر الثقافة عنابة، 27-28 فيفري 2000.

4-منشوران صادران عن مطبعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، حول "التأمين على الوفاة"، "و التأمين على العجز" ، قسنطينة ، 1997.

5-منشورات صادرة عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني حول:

* "حقوق وواجبات العمال الأجراء"

* " النزاع الفردي"

* "ما يجب معرفته عن التفاوض الجماعي حول تعريفه غايته ومحتواه"

قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة محمد بوضياف عنابة، 27-28 فيفري 2000

المراجع بالأجنبية:

1-A.Bouyakoub : la gestion de l'entreprise industrielle en Algérie, Alger ,1988.

2- Bernard Teyssié : droit du travail, LETEC (librairie technique) paris, 1980

3- Claude Loby : droit du travail et sécurité social (le droit social en 300 questions réponses) , TOP éditions, paris, 1999.

4- Daniel Mercure, Baya Harricane : culture et gestion en Algérie, l'harmattan, paris, 1997.

5- David Kreach et Rechard Crutchfield : théorie et problème de psychologie, tome1, tread France, PUF, paris, 1952.

6- Dimitri Weiss : les relation du travail, dunod, paris, 1978.

7- Fréderick Winslow Taylor : la direction scientifique des entreprises, ENAG, El Aniss, Algérie, 1992.

8- Henri Fayol : administration industrielle et générale, ENAG, édition, El aniss, akgerie, 1990.

9- Jean Louis Birien : la pratique dans la négociation social, dans l'entreprise, centre libraire et d'édition technique, elet, paris, 1er ed, Mars 1989.

10- John Pwindmuller : la négociation dans les pays industrialisées à économie de marchée, un réexamen, Bureau international du travail, genève, première édition 1989.

11- Lacks (Monique) : autogestion ouvrière et pouvoir politique en Algérie (1962-1965) , EDI, paris, 1970.

12- M.Hug et autre: organiser le changement dans l’entreprise, Dumond, paris, 1975.

13- Pièrre D.ollier : le droit du travail, armand colin, paris, 1972.

14- Tayeb Belloula : droit du travail, collection, pratique, Dahlab, Alger, 1994.

- المقدمـــــــــة:

العمال داخل المؤسسات الصناعية و ظروف عملهم، هي نتاج العديد من العوامل و الظروف المتداخلة و المتشابكة فيما بينها، هذه تحدد تطورهم و معيشتهم بل أيضا تصورهم عن عالم العمل الذي يحيون فيه، فتتشكل في أذهانهم تمثلات و صورا و اتجاهات و قيما شتى تظل تتطور باستمرار طردا مع غنى أو فقر بيئة العمل التي ينتظمون و يعملون و يعيشون فيها.

فالإنسان منذ وجوده لم ينقطع أبدا عن التعلم وتوسع هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل، كما أنه كائن اجتماعي يتأثر بالقيم و المعايير الراسخة في معاشه اليومي الاجتماعي والثقافي ، و ما يحمله من انتماء ديني و معتقدات و قيم يتجه بها صوب مجتمع مصغر يختلف عليه من ناحية الثقافات و التنظيم ألا و هو "المؤسسة" هذا الميدان الخصب لللقاء و المواجهة و أحيانا الصراع بين هذه التشكيلات الاجتماعية الثقافية المختلفة. فحين ننظر إلى البيئة التي ترعرعت فيها المؤسسة الصناعية نجدها بيئة معقدة نتيجة عوامل عدة أهمها :

- طبيعة العمل الصناعي في حد ذاته هي صعبة وشاقة، نتيجة تقسيم العمل والتخصص المهني
- نسق العلاقات الاجتماعية بين الأطراف المشكلة لهذه العلاقات التي تمتاز بالتغيير و التطور باستمرار.

فالمؤسسة هي التي تخلق القيم و المعايير الاجتماعية و الثقافية، بما توفره للأفراد (العمال) من مناخ اجتماعي سلمي، و ظروف عمل ملائمة. أي أن المؤسسة هي التي يجب عليها أن تنتج المجتمع المتحضر.

إن ظاهرة العمل لازالت مثار للاستغلال و الظلم و التسلط، خاصة على الطبقة العاملة ابتداءا من المجتمعات القديمة وهي أول تشكيلة اجتماعية تقوم على الاستغلال والانقسام الطبقي مرورا بنظام الإقطاع وسيادة نظام الطوائف الحرفية التي استبعدت قيام علاقات عمل وفق أطر قانونية خاصة بتنظيم العمل وشروطه بين الأطراف . ثم ظهور المذهب الفردي والحرية المطلقة في التعامل الاقتصادي نتيجة قيام الثورة الصناعية التي كرست وكونت أسلوب إنتاج رأسمالي يقوم على التغيير والتطور من العالم الريفي إلى عالم المدن المتشعبة والمتحضرة، ومن العمل اليدوي إلى الآلة والتقنية، ظهور تقسيم العمل والتخصص، ومن الزراعة إلى الصناعة حيث ينزح الفلاحون إلى المراكز الصناعية الجديدة، في ذات الوقت كانت تتشكل علاقات عمل غير متكافئة بين مالك لوسائل الإنتاج ومن لا يملك سوى قوة عمله، كما تغيرت تدريجيا جميع مجالات الحياة بما فيها الذهنيات وحتى الثقافات، حيث ظهر مستوى من التعلم الثقافي لدى العاملين مقارنة بالفترات السابقة (المجتمعات العبودية- الإقطاع)، وهذا راجع لتفتح شخصية العامل وتغير أسلوب تفكيره من خلال تنظيماته النقابية، وعمله بصورة جماعية، لدرء الظلم والاستغلال الواقع عليه من طرف أرباب العمل المالكين لوسائل الإنتاج، وذلك باستعمال وسائل ضغط وتهديد كالإضراب، وهكذا بدأ الانتقال من أسلوب إنتاج رأسمالي إلى أسلوب إنتاج اشتراكي تتدخل فيه الدولة للاهتمام أكثر بالطبقة العاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية، والتوازن في العلاقات بين الأطراف .

إن التطور الحاصل في القوى المنتجة، والتقدم الهائل الذي صاحب الثورة الصناعية الأوربية ولعوامل عديدة كظهور الطبقية(البورجوازية والعمال)، ولحماية مصالح كليهما أضحى من

الضروري البحث عن أطر وقوانين تنظم الحماية العمالية ضمانا لحقوق العاملين والمستخدمين (أرباب العمل)، وتجنبا للفوضى والاضطرابات وغيرها. ظهرت للوجود قوانين ابتدائية تعطي للعامل حق الإضراب وقوانين تسييره، من الحجم الساعي اليومي والتعويضات والاشتراكات والتأمينات وعلاقات العمل ... وقد انتشر وتوسع هذا النظام ليشمل دول العالم الثالث ومن ضمنها الجزائر، فلم تكن هذه الأخيرة بمعزل عن التغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية التي صاحبتها .

فقد خرجت الجزائر بعد استقلالها ببنية اقتصادية واجتماعية ضعيفة، تحتاج إلى تركيز وتكثيف الجهود خاصة في مجال العمل والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد شهدت تحولات عديدة على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع وطبيعة العمل، إذ انتقلت من التسيير الذاتي بعد الاستقلال مباشرة إلى التوجه الاشتراكي من خلال قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (74/71)، ثم القانون الأساسي العام للعامل (12/78). ومع رياح التغيير والإصلاحات الاقتصادية التي حدثت سنة 1988، وإعطاء حق للعامل في الإضراب وطرق تسييره، ظهرت للوجود قوانين جديدة في إدارة المؤسسات الصناعية وعلاقات العمل بما يتماشى وحقوق العاملين والمستخدمين منها حق إحداث النقابات العمالية المستقلة ق(14/90)، وقانون علاقات العمل (11/90) .

وتبعا لهذه التحولات المتعاقبة فقد تأثرت المؤسسة الصناعية بشكل عام والحياة المهنية والاجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث عرفت اضطراب وتذبذبا في مستوى علاقات العمل، ودرجة أو مستوى التعلم الثقافي لديهم (العمال)، حيث نجدهم ما زالوا متمسكين بثقافاتهم

التقليدية الريفية والتي على أساسها يتم التأقلم والاندماج الاجتماعي أحيانا، وأحيانا أخرى يحدث الاغتراب أو العزلة في أماكن العمل .

فمستوى التعلم الثقافي في المؤسسات الصناعية، وتفتح وتطور شخصية العمال ومدى استقرارهم واطمئنانهم في العمل مرتبط بدرجة كبيرة بنوعية وطبيعة علاقات العمل التي يعيشونها داخلها، وكل هذا مرتبط بالنظام الاجتماعي والاقتصادي السائد في المجتمع، وبذلك تتشكل لدينا العلاقة الجدلية بين محوري بحثنا وهما : علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال. فنظرا لإيماننا العميق بأهمية موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، فإن كل الأفكار السابقة قادتنا إلى طرح التساؤل الرئيسي لإشكاليتنا وهو:

" ما العلاقة التي تربط بين علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال ؟ " .

هذا وقد أعددنا هذه الدراسة في فصول سبع كالآتي :

<u>الفصل الأول</u>: احتوى على مبحثين أولهما خاص بمخطط العمل، حيث ضم الإشكالية و طرح التساؤل الرئيسي فيها، أسباب و دوافع اختيار الموضوع و أهميته إلى جانب أهداف الدراســة ثم حددت المفاهيم الأساسية المستعملة في البحث، فأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع و أخيرا طرح أسئلة الدراسة و الفرضية العامة و المؤشرات.

أما المبحث الثاني فهو خاص بالإجراءات المنهجية حيث ضم المنهج المستخدم في الدراسة العينة كيفية اختيارها و خصائصها، ثم حددت أدوات جمع البيانات من دليل مقابلة، ملاحظة ثم الوثائق و السجلات وأخيرا عرض وتحليل البيانات .

<u>الفصل الثاني</u> : الذي جاء تحت محور علاقات العمل، حيث قسم إلى مبحثين :

المبحث الأول خصص للنشأة والتطور والخصائص ، والمبحث الثاني تعلق بمشكلات علاقات العمل، إثبات هذه العلاقة وأثارها على العمل وصاحب العمل معا ثم إنهاؤها، كما تطرقنا فيه إلى نشاط ومساهمة هيئات العمل الدولية والعربية .

أما **الفصل الثالث** : فتضمن الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل، حيث تمت تجزئته إلى ثلاث عناوين فرعية هي : تعريف أو مفهوم النزاع، أنواع النزاعات في العمل، فهناك نزاعات فردية وأخرى جماعية، ثم الإضراب ماهيته وكيفية ممارسته أو إجراءات تنفيذه .

الفصل الرابع: فتعلق بالاتفاقية الجماعية، التعريف والأطراف والمحتوى ثم الأهمية أو الهدف من تأسيسها، وأركانها وأخيرا الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ الاتفاقيات الجماعية .

الفصل الخامس : فتطرقنا فيه إلى تجارب التسيير الاقتصادي التي مرت بها المؤسسة الصناعية في الجزائر عبر مختلف المراحل والحقبات الزمنية، بدءا من الاستقلال مرورا بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون الأساسي العام للعامل ثم الإصلاحات الاقتصادية إلى غاية مرحلة قانون علاقات العمل (11/90) .

في حين خصص **الفصل السادس** : إلى محاولة توضيح كل ما يتعلق بالعمل الصناعي، مفهومه وخصائصه، تقسيم العمل والتخصص، العلاقة بينه وبين الإنتاج وكذا العلاقة بينه وبين الثقافة .

الفصل السابع: وهو الجانب الميداني في الدراسة، فتم التعرض بموجبه إلى مجالات الدراسة المكاني منها والزماني، ثم عرض وتحليل البيانات وتفسيرها، واستعراض نتائج الدراسة على ضوء الفرضية العامة والنتائج العامة وأخيرا التوصيات أو الاقتراحات .

غريب منية

الملخص:

إن الإنسان منذ الفجر الأول للبشرية و عيشه على هذه الأرض، لم ينقطع أبدا عن التعلم، و توسع و ترسخ هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل . فلولا وجود و تطور العمل لما وجد الإنسان و تطور، حتى غدا هذا العالم عالم حضارة العمل، و به توسع إدراكه (الفرد) للأشياء المحيطة به و اندمج كلية بها، فدخل في عملية تأثير وتأثر منقطعة النظير.

إن بيئة العمل و نعني بها العمال داخل المؤسسات الصناعية و ظروف عملهم، هي مكان خصب للقاء المباشر بين رأس المال و العمل، بين قوى الإنتاج و علاقاته، إن هذا اللقاء لم يكن لا فيما مضى ولا في الحاضر سوى لقاء مواجهة وصراع بين الطرفين ، أحدهما يملك الثروة و السلطة ووسائل الإنتاج والآخر لا يملك سوى قوة عمله يبيعها مقابل أجر زهيد يعيل به أسرته، فعدم التوازن والتكافؤ بين موازين هذه القوى تلقفه واهتم بدراسته علم ناشئ هو علم العلاقات الصناعية، إنه العلم الذي يهتم بتنظيم العلاقات بين الأطراف وتقنين النزاعات والمفاوضات المنظمة بين كل من العمال أومن يمثلهم (النقابة) وبين أرباب العمل.

لقد وفر هذا العلم إلى جانب منجزات علم اجتماع العمل إمكانيات ضخمة من النظريات والأدوات والوسائل التي شكلت مدارس مختلفة ومتباينة لكنها متكاملة، فضلا على أن موضوع العلاقات الصناعية أو علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال ليس حكرا على علم الاجتماع فهو يقف في مفترق لقاء العديد من العلوم الاقتصادية والسياسية والحقوق والأنثروبولوجيا وغيرها .

إلا أن ظاهرة العمل مازالت مثار للاستغلال والظلم و التسلط، خاصة على الطبقة العاملة ابتداءا من المجتمعات القديمة وهي أول تشكيلة اجتماعية تقوم على الاستغلال والانقسام الطبقي، مرورا بنظام الإقطاع وسيادة نظام الطوائف الحرفية التي استبعدت قيام علاقات عمل وفق أطر قانونية خاصة بتنظيم العمل وشروطه بين الأطراف . ثم ظهور المذهب الفردي والحرية المطلقة في التعامل الاقتصادي نتيجة قيام الثورة الصناعية التي كرست وكونت أسلوب إنتاج رأسمالي يقوم على التغيير والتطور من العالم الريفي إلى عالم المدن المتشعبة والمتحضرة، ومن العمل اليدوي إلى الآلة والتقنية، ظهور تقسيم العمل والتخصص، ومن

الزراعة إلى الصناعة حيث ينزح الفلاحون إلى المراكز الصناعية الجديدة، في ذات الوقت كانت تتشكل علاقات عمل غير متكافئة بين مالك لوسائل الإنتاج ومن لا يملك سوى قوة عمله، كما تغيرت تدريجيا جميع مجالات الحياة بما فيها الذهنيات وحتى الثقافات، حيث ظهر مستوى من التعلم الثقافي لدى العاملين مقارنة بالفترات السابقة (المجتمعات العبودية- الإقطاع)، وهذا راجع لتفتح شخصية العامل وتغير أسلوب تفكيره من خلال تنظيماته النقابية، وعمله بصورة جماعية، لدرء الظلم والاستغلال الواقع عليه من طرف أرباب العمل المالكين لوسائل الإنتاج، وذلك باستعمال وسائل ضغط وتهديد كالإضراب، وهكذا بدأ الانتقال من أسلوب إنتاج رأسمالي إلى أسلوب إنتاج اشتراكي تتدخل فيه الدولة للاهتمام أكثر بالطبقة العاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية، والتوازن في العلاقات بين الأطراف .

إن التطور الحاصل في القوى المنتجة، والتقدم الهائل الذي صاحب الثورة الصناعية الأوربية ولعوامل عديدة كظهور الطبقية(البورجوازية والعمال)، ولحماية مصالح كليهما أضحى من الضروري البحث عن أطر وقوانين تنظم الحماية العمالية ضمانا لحقوق العاملين والمستخدمين (أرباب العمل)، وتجنبا للفوضى والاضطرابات وغيرها. ظهرت للوجود قوانين ابتدائية تعطي للعامل حق الإضراب وقوانين تسييره، من الحجم الساعي اليومي والتعويضات والاشتراكات والتأمينات وعلاقات العمل ... وقد انتشر وتوسع هذا النظام ليشمل دول العالم الثالث ومن ضمنها الجزائر، فلم تكن هذه الأخيرة بمعزل عن التغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية التي صاحبتها .

فقد خرجت الجزائر بعد استقلالها ببنية اقتصادية واجتماعية ضعيفة، تحتاج إلى تركيز وتكثيف الجهود خاصة في مجال العمل والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد شهدت تحولات عديدة على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع وطبيعة العمل، إذ انتقلت من التسيير الذاتي بعد الاستقلال مباشرة إلى التوجه الاشتراكي من خلال قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (74/71)، ثم القانون الأساسي العام للعامل (12/78). ومع رياح التغيير والإصلاحات الاقتصادية التي حدثت سنة 1988، وإعطاء حق للعامل في الإضراب وطرق تسييره،

ظهرت للوجود قوانين جديدة في إدارة المؤسسات الصناعية وعلاقات العمل بما يتماشى وحقوق العاملين والمستخدمين منها حق إحداث النقابات العمالية المستقلة ق(14/90)، وقانون علاقات العمل (11/90) .

وتبعا لهذه التحولات المتعاقبة فقد تأثرت المؤسسة الصناعية بشكل عام والحياة المهنية والاجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث عرفت اضطراب وتذبذبا في مستوى علاقات العمل، ودرجة أو مستوى التعلم الثقافي لديهم (العمال)، حيث نجدهم ما زالوا متمسكين بثقافاتهم التقليدية الريفية والتي على أساسها يتم التأقلم والاندماج الاجتماعي أحيانا، وأحيانا أخرى يحدث الاغتراب أو العزلة في أماكن العمل .

فمستوى التعلم الثقافي في المؤسسات الصناعية، وتفتح وتطور شخصية العمال ومدى استقرارهم واطمئنانهم في العمل مرتبط بدرجة كبيرة بنوعية وطبيعة علاقات العمل التي يعيشونها داخلها، وكل هذا مرتبط بالنظام الاجتماعي والاقتصادي السائد في المجتمع، وبذلك تتشكل لدينا العلاقة الجدلية بين محوري بحثنا وهما : علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال.

فنظرا لإيماننا العميق بأهمية موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، فإن كل الأفكار السابقة قادتنا إلى طرح التساؤل الرئيسي لإشكاليتنا وهو:

" ما العلاقة التي تربط بين علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال ؟ " .

هذا وقد أعددنا هذه الدراسة في فصول سبع كالآتي :

الفصل الأول: احتوى على مبحثين أولهما خاص بمخطط العمل، حيث ضم الإشكالية و طرح التساؤل الرئيسي فيها، أسباب و دوافع اختيار الموضوع و أهميته إلى جانب أهداف الدراسة

ثم حددت المفاهيم الأساسية المستعملة في البحث، فأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع و أخيرا طرح أسئلة الدراسة و الفرضية العامة و المؤشرات.

أما المبحث الثاني فهو خاص بالإجراءات المنهجية حيث ضم المنهج المستخدم في الدراسة

العينة كيفية اختيارها و خصائصها، ثم حددت أدوات جمع البيانات من دليل مقابلة، ملاحظة ثم الوثائق و السجلات وأخيرا عرض وتحليل البيانات .

الفصل الثاني : الذي جاء تحت محور علاقات العمل، حيث قسم إلى مبحثين :

المبحث الأول خصص للنشأة والتطور والخصائص ، والمبحث الثاني تعلق بمشكلات علاقات العمل، إثبات هذه العلاقة وأثارها على العمل وصاحب العمل معا ثم إنهاؤها، كما تطرقنا فيه إلى نشاط ومساهمة هيئات العمل الدولية والعربية .

أما **الفصل الثالث** : فتضمن الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل، حيث تمت تجزئته إلى ثلاث عناوين فرعية هي : تعريف أو مفهوم النزاع، أنواع النزاعات في العمل، فهناك نزاعات فردية وأخرى جماعية، ثم الإضراب ماهيته وكيفية ممارسته أو إجراءات تنفيذه .

الفصل الرابع: فتعلق بالاتفاقية الجماعية، التعريف والأطراف والمحتوى ثم الأهمية أو الهدف من تأسيسها، وأركانها وأخيرا الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ الاتفاقيات الجماعية .

الفصل الخامس : فتطرقنا فيه إلى تجارب التسيير الاقتصادي التي مرت بها المؤسسة الصناعية في الجزائر عبر مختلف المراحل والحقبات الزمنية، بدءا من الاستقلال مرورا بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون الأساسي العام للعامل ثم الإصلاحات الاقتصادية إلى غاية مرحلة قانون علاقات العمل (11/90) .

في حين خصص **الفصل السادس** : إلى محاولة توضيح كل ما يتعلق بالعمل الصناعي، مفهومه وخصائصه، تقسيم العمل والتخصص، العلاقة بينه وبين الإنتاج وكذا العلاقة بينه وبين الثقافة .

الفصل السابع: وهو الجانب الميداني في الدراسة، فتم التعرض بموجبه إلى مجالات الدراسة المكاني منها والزماني، ثم عرض وتحليل البيانات وتفسيرها، واستعراض نتائج الدراسة على ضوء الفرضية العامة والنتائج العامة وأخيرا التوصيات أو الاقتراحات .

فهرس الجداول :

فهـــــــرس الموضوعـــات

<u>الفصل الرابع: الاتفاقية الجماعية: الأهمية والخصائص والأركان</u>

<u>الفصل الخامس: تطور تسيير المؤسسة الصناعية الجزائرية</u>

(أو تجارب التسيير الاقتصادي للمؤسسة الصناعية في الجزائر)

الفصل السادس: العمل الصناعي : الخصائص و الثقافة

الفصل السابع: عرض و تحليل البيانات و تفسيرها

المقدمة:

الفصل الأول

مخطط العمل والإجراءات المنهجية

المبحث الأول: مخطط العمل

المبحث الثاني : الإجراءات المنهجية

1. الإشكالية:

إن الإنسان منذ الفجر الأول للبشرية وعيشه على هذه الأرض، لم ينقطع أبدا عن التعلم، وتوسع وترسخ هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل، حيث اعتبر هذا الأخير كظاهرة إنسانية لصيقة بوجوده، لما يوفره من إشباع للحاجات من مأكل، ملبس، ... وتحقيق للذات، فالعمل يعتبر أساس كل ثروة وتقدم، فلولا وجوده وتطوره لما وجد الإنسان وتطور، حتى غدا هذا العالم، عالم حضارة العمل، توسع إدراك لإنسان للأشياء المحيطة به و اندمج كلية بها، فدخل في عملية تأثير وتأثر منقطعة النظير.

إن بيئة العمل الإنساني لم تكن أبدا بيئة خالية نقية صافية، يسودها السلام والوئام، إنها على العكس تماما من ذلك. فلقد كانت مكانا للقاء المباشر بين رأس المال والعمل، أي من يملك وسائل الإنتاج و من لا يملك شيئا، سوى قوة عمله. إن هذا اللقاء لم يكن لا في ما مضى ولا في الحاضر سوى لقاء مواجهة وصراع وكفاح مرير شمله وتلقفه علم ناشئ هو علم الاجتماع الصناعي[*]، وأهم موضوعاته على الإطلاق: الصراع الصناعي وأحد أدواته علم العلاقات الصناعية، العلم الذي يهتم بالكيفية التي بواسطتها يتم التفاوض بين أطراف العلاقات الصناعية، إنه يعني أيضا تقنين نزاعات العمل في المؤسسات الصناعية بين كل من العمال أو من يمثلهم (النقابة)، وبين أرباب العمل.

---

[*] أنظر ريمون ارون : ثمانية عشر درسا عن المجتمع الصناعي، ترجمة بسيم محرم ، عالم الكتب ، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة، نيويورك ، أفريل سنة 1967، ص 35 إلى 39 .

إن العمل كظاهرة إنسانية و كإحدى أهم خواص هذا الكون، ما زال من أهم الوسائل للإستغلال والظلم والتسلط خاصة على القوى العاملة. فمنذ العهد البدائي و المشاعي تكونت نظرات الاحتقار عن العمل المنتج أو الحرفة. ففي هذه المجتمعات القديمة أول تشكيلة اجتماعية تقوم على الاستغلال والانقسام الطبقي، حيث كان أعضاء المشاعات يشكلون القسم الأعظم من المنتجين في المجتمع العبودي ونتيجة التمايز الاجتماعي والاقتصادي والتفاوت الطبقي بين أعضاء المشاعة، بحيث سيطر الأعضاء الأكثر ثروة و قوة، و في مرحلة عليا نشأت الدولة، التي تحولت إلى أداة لتوطيد الاستعباد والاستغلال، ولكن تلك المجتمعات المشاعية قاومت مظاهر العبودية بقوة، و نسجل هنا ظهور فكرة المقاومة والصراع منذ القديم[1].

كما عرف المجتمع العبودي القديم كذلك تطور الملكية الخاصة التي شملت العبيد ووسائل الإنتاج، بما فيها الأرض، وأصبح العبد القوة الإنتاجية الأساسية في المجتمع العبودي وهو كأي شيء أو أداة من أدوات الإنتاج أو من الحيوانات المستخدمة في العمل يدخل في ملكية الطبقة المالكة، حيث اعتبرت الزراعة في ذلك الوقت المهنة الرئيسية في النشاط الاقتصادي ومصدر رئيسي لمعيشة الناس.

أما في ظل نظام الإقطاع، فرغم تغير الأوضاع عن المجتمعات القديمة، بسيادة نظام الطوائف الحرفية، إلا أن الاستغلال والتفاوت الطبقي والظلم اشتد، ذلك أن الطائفة الحرفية كان نظامها احتكاريا وراثيا مغلقا، إلا على أفراد الحرفة، فلا

---

[1] د. إسماعيل سفر: تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، مطبعة جامعة حلب، حلب، 1987، ص308 .

يستطيع أحد أن يدخلها دون إجازتها ذلك، وكانت تمنع الترقي من مهنة إلى مهنة أخرى أعلى درجة و تقوم على التدرج من رتبة –الصبي المتدرب- العريف إلى المعلم، مما عمق في التفاوت والهوة بين الصبيان والمعلمين أصحاب هذه المهن والحرف. ولم يكن من المتصور في ظل هذه الظروف والأوضاع قيام علاقات قانونية خاصة بتنظيم العمل بين الأطراف، أي استبعاد كل علاقة عمل قانونية بين شخص وشخص آخر سواء كان ذلك بين السيد والعبد، أو بين الصبي والمعلم أو حتى بين العامل وصاحب العمل[1].

لكن بظهور المذهب الفردي، والحرية المطلقة في التعامل الاقتصادي نتيجة قيام الثورة الصناعية، فقد انطلقت تنمية متعلقة برأسمالية مطلقة العنان، تقوم على تكريس وتكوين أسلوب كامل من الإنتاج الرأسمالي وبذلك تعتبر الثورة الصناعية في أوروبا كمنعرج حاسم في تكوين وتنظيم العلاقات بين الأفراد في مجال الشغل، نتيجة التحولات والإفرازات التي طرأت على البشرية وعلى المجتمعات عامة، فانطلقت أو اندفعت فيها قدرة الإنسان على الإنتاج الموسع، فحصل التغيير في تنظيم العلاقات في مجال العمل، وأحيانا كان هذا التغيير بعنف وعلى مراحل بطيئة من: العالم الريفي القديم إلى عالم المدن المتشعبة (الأخطبوطية)، ومن العمل اليدوي إلى الآلة، الأداة (التقنية)، ومن المحرف أو المشغل إلى المصنع (خاصة في انجلترا، مصانع الغزل والنسيج)، ومن الزراعة إلى الصناعة حيث ينزح الفلاحون إلى

---

[1] د. توفيق حسن فرج : قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية ، القاهرة ، 1986، ص 49-50 ، أنظر كذلك : عصام أنور سليم ، قانون العمل، الكتب القانونية ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999 ، ص 28 .

المراكز الصناعية الجديدة، ونمو مدن كبرى صناعية تتركز فيها السلطة والإنتاج أو ما يعرف بـــ"نمو حضارة المدينة الرأسمالية"(*)، حيث يجزع الحرفي أو يزول ويبرز المهنيون كالرواد والمهندسين والتقنيين، وتحتل نخبة بورجوازية محل الإقطاعيين التقليديين. في ذات الوقت كانت تنشأ طبقة العمال (البروليتاريا) و تتوسع و على جانب آخر يشتد الصراع بين الطرفين (العامل – صاحب العمل)، حيث أن علاقات العمل غير متكافئة تماما بين مالك لوسائل الإنتاج ومن لا يملك سوى قوة العمل.

كما أن المؤسسات السالفة الذكر استطاعة أن تحوي فئات عديدة من العمال بحيث كان يجري على قدم و ساق في التوسع في و تعميق تقسيم العمل التخصص المهني داخل هذه المؤسسات، كما تركز اهتمام أرباب العمل بالعنصر المادي و بتطوير التكنولوجيا الآلية على حساب المورد البشري (العمال). كما ابتدأ العمال يحسون بأن العال من حولهم مقارنة بالعهود السابقة (المجتمعات العبودية و الإقطاعية) و هذا راجع لتفتيح شخصيته و تغير أساليب تفكيره من خلال منظماته النقابية و عمله بصورة جماعية لدرء الظلم و الاستغلال الواقع عليه من طرف أرباب العمل المالكين لوسائل الإنتاج و ذلك باستعمال وسائل ضغط و تهديد كالإضراب. الذي لا يملك من الحرية والديمقراطية سوى حرية الكلام (نسبيا) وحرية الإضراب (في حدود القانون) وحرية البحث عن العمل في أي مكان إذا

(*) لمزيد من الإطلاع أنظر: جان بيير ريو: "الثورة الصناعية" (1780-1880)، ت. إبراهيم خوري، مطبعة وزارة الثقافة ،دمشق، 1975 ص 169.

وجده (البطالة) مادامت قوة العمل أضحت سلعة تباع وتشترى في سوق العرض والطلب. وفي هذا الوضع فقد قسم المجتمع خلالها (الثورة الصناعية) إلى طبقتين متميزتين (وهي السمة المميزة للنظام الرأسمالية):

الطبقة البورجوازية الرأسمالية المالكة لوسائل الإنتاج، وهي تنتج بهدف الحصول على أكبر ربح ممكن، وهي تملك كذلك الحرية والضمانات القانونية للعمل والإنتاج، وتشكل قوى هائلة باستطاعتها أن تسوق سياسة الدولة وأن تتحكم بمصير المجتمع وخاصة العمال. ثم الطبقة العمالية، التي تبيع قوة عملها مقابل أجر زهيد تعيش منه، و هي طبقة لا تملك مصيرها، تتحكم بها المآسي و الجوع الفقر و البطالة.

إن أهم نتيجة خلفتها الثروة الصناعية فيما يخص بحثنا هي الإثراء السريع للطبقة الرأسمالية من جهة والإملاق غير المحدود للطبقة العاملة من جهة أخرى. وأمام كل هذه الأوضاع لم يبقى أمام الطبقات والمجتمعات العمالية سوى الإتحاد والنضال للسعي نحو الحكم والسلطة لتحقيق المطالب وإقرار الحقوق ولا يتحقق ذلك إلا بواسطة الثورة وقلب النظام وظهور نظام آخر جديد يغير الوضع وتسنى لهم ذلك من خلال ثورة أكتوبر الاشتراكية عام 1917 والتي خلقت ظروف في غاية الجدة تتميز بالتكافل الاجتماعي و أنسنة العمل الإنساني و أهم من ذلك رفعت الإهتمام أكثر فأكثر بالمورد البشري (العمال) كعنصر مهم وفعال في عملية الإنتاج، فرض هذا النظام (الاشتراكي) منظورا جديدا باعتباره متعة و تفتحا لطاقات

الانسان، و وسيلة لتحقق حاجاته عن طريق التخطيط و المراقبة المركزية، و التوزيع حسب العمل لتحقيق العدالة الاجتماعية و التوازن في العلاقات بين الإدارة و العمال، و كان يجري ذلك من خلال بيئة تميزت ب:

- الاهتمام بالموارد البشرية عن طريق الثورة الثقافية، العلمية، التكنولوجية.
- تأسيس علاقات عمل متطورة ومتحررة كليا من مخلفات الرأسمالية.
- قيادة الطبقة العاملة الكادحة للسلطة السياسية من خلال حزب اشتراكي علمي ثوري.

و هو بذلك امتص المواجهة العنيفة التي اتسم بها رأس المال و العمل و التي ميزت في ذلك العصر النظام الرسمالي.في هذا السياق يجب التنويه بجهود العدد من منظري العمل، و في مقدمته أولئك إلتون مايو و حركة العلاقات الإنسانية التي اعتبرت السلوك الفردي للعامل إنما هو تعبير و انعكاس لأفكار الجماعة و اتجاهاتها و رغبتها، و لا يمكن اعتبار العمال أفرادا منعزلين كما فعلت النظرية الكلاسيكية، بل يجب اعتبارهم أعضاء في جماعات لها تقاليد و عرف يلتزم بها الأفراد. و المشكلة الأساسية إذن أن تلك التقاليد و القواعد الجماعية إذ تأثر على لسلوك الفردي للعامل و تحركه، قد تكون عقبة في سبيل تحقيق المنظمة، إذا ما اختلفت أو تناقضت أهداف الجماعة مع الأهداف التنظيمية العامة. و قد أدت نتائج أبحاث هذه النظرية إلى اكتشاف وجود تنظيم غير رسمي بين جماعات العمل و اتضحت أهمية هذا التنظيم و أثره على السياسات الرسمية للإدارة، هذا الأثر قد يكون موجبا أو سالبا،

و قد نادت هذه النظريات و طالبت الإدارة بضرورة الإعتراف بهذا التنظيم و التعاون معه من أجل بسط الأمن و الإستقرار و الطمأنينة في العمل و من ثم القضاءئ على أسباب التواترات الاجتماعية أثناء العمل.

و على الرغم من أننا نعيش في الألفية الثالثة و قد تبدل و تغير و تطور العمل، حتى غدت الحضارة، حضارة العمل.

والجزائر كدولة نامية تنتمي إلى دول العالم الثالث، لم تكن بعيدة عن هذه التحولات الاقتصادية ولم تكن بمعزل عن التغيرات الاجتماعية والسياسية التي صاحبتها. فقد خرجت بعد استقلالها ببنية اجتماعية واقتصادية ضعيفة، تحتاج لتركيز وتكثيف جهود كبيرة خاصة في مجال تنظيم العمل والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد عرفت هي الأخرى تحولات عديدة، على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع وطبيعة العمل، إذ أنها انتقلت من التسيير الذاتي بعد الاستقلال مباشرة إلى التجربة الاشتراكية من خلال قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتي كان الهدف منها هو إحداث تغييرات في أبنية السلطة واتخاذ القرارات بحيث يضمن هذا القانون، تكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات، والمشاركة الفعلية للعمال في اتخاذ القرارات المصيرية على مستوى المؤسسات الصناعية حيث ينص صراحة على أن: "عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة".

لكن هذا الهدف لم يتحقق بسبب كثرة العراقيل التي كانت تضعها إدارة هذه المؤسسات من أجل إبعاد العمال عن المشاركة خوفا عن مصالحهم، مما أدى إلى ظهور بعض أشكال المقاومة العمالية على مستوى هذه التنظيمات تعبيرا عن رفضهم للواقع الذي كان سائدا آنذاك.

وأمام فشل المسؤولين في التحكم في أغلب المؤسسات الصناعية الكبيرة الحجم لجأت الهيئات الرسمية إلى إجراء إصلاحات اقتصادية شاملة في مطلع الثمانينات، بدأت كمرحلة أولى: بإعادة الهيكلة المالية والعضوية لهذه المؤسسات بهدف منحها مزيدا من اللامركزية في تنظيم شؤونها، ومع ذلك فقد ظلت تلك المؤسسات تعاني من العجز بسبب ضعف مردوديتها، وبقيت علاقات العمل على حالها من الاضطراب.

لذلك ومن أجل تحقيق الفعالية الاقتصادية وتنظيم فعال لعلاقات العمل لجأت الدولة إلى سياسة أخرى من الإصلاحات الاقتصادية عرفت باستقلالية المؤسسات كمرحلة ثانية من خلال القانون التوجيهي للمؤسسات رقم (01/88) والمتعلق باستقلالية المؤسسات، وهذا لإعطائها مزيدا من الحرية في التسيير واتخاذ القرارات الخاصة بها. إلا أن هذه السياسة تعرضت للعديد من الصعوبات بسبب نقص الإطارات المؤهلة، وأمام هذه الوضعية وجدت الدولة نفسها أمام مشروع الخوصصة الذي شمل العديد من المؤسسات الوطنية بشكل تدريجي، لتصل في آخر المطاف إلى إصدار مجموعة من القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل داخل هذه المؤسسات نجد أهمها:

[2] قانون (11/90) والخاص بتنظيم علاقات العمل.

[2] قانون (02/90) والخاص بالنزاعات الجماعية في العمل، آليات تسويتها وممارسة حق الإضراب.

[2] قانون (04/90): الخاص بالنزاعات الفردية في العمل.

[2] قانون (14/90): الخاص بممارسة الحق النقابي.

وبذلك دخلت الدولة إلى عالم جديد وهو نظام اقتصاد السوق.

وتبعا لهذه التحولات وما صاحبها من إصلاحات اقتصادية أدت بالجزائر إلى إعادة النظر في العديد من القوانين التي تساعد على تكييف علاقات العمل وفق النمط الذي تصبو إليه السياسة الاقتصادية الجديدة، وهذا لأن الإصلاحات الاقتصادية تبقى عديمة الفائدة والنتيجة ما لم تصاحبها إصلاحات على مستوى علاقات العمل القائمة بين العمال وأصحاب العمل، لأن هذه العلاقة تمثل رابطة تبنى على أساسها كل أعباء والتزامات طرفيها، خاصة وأن التحولات المتعاقبة والمذكورة سابقا أثرت سلبا على المؤسسة الصناعية بشكل عام وعلى الحياة المهنية والاجتماعية للعمال، حيث عرفت تذبذبا على مستوى العلاقات التي تربطهم بمؤسساتهم، ودرجة أو مستوى التعلم الثقافي لديهم، حيث نجدهم (العمال) ما زالوا متمسكين بأصولهم الريفية والفلاحية المنحدرين منها في الأصل والتي على أساسها يتم التأقلم والتلاؤم أحيانا، أو الاغتراب والعزلة أحيانا أخرى في أماكن العمل. فدرجة تعلمهم، وثقافتهم وتفتح شخصيتهم ومدى استقرارهم واطمئنانهم في العمل مرتبط بدرجة قوية بنوعية

وطبيعة علاقات العمل التي يعيشونها داخل المؤسسات الصناعية، وكل هذا مرتبط كذلك بالنظام الاجتماعي والاقتصادي السائد في المجتمع وبذلك تتشكل لنا العلاقة الجدلية بين محوري بحثنا وهما: ***علاقات العمل، والتعلم الثقافي لدى العمال.***

ففي المجتمعات الشمولية المتميزة بوحدة التفكير والتصور، فإنها تفرض علاقات عمل في اتجاه واحد كما تحدد حدود نشاط علاقات العمال هذه ومن ثم تفرض كمية ومدى التفاعل الاجتماعي بين محوري البحث، بمعنى آخر تفرض مستوى التعلم الثقافي الذي يريده النظام ويوجهه ويعطيه المضمون الذي يريد.

أما في المجتمعات الرأسمالية، فعادة نصادف تشكيلة متكونة من العمال أو من يمثلهم (النقابات)، وأرباب العمل والحكومة (الدولة)، مع الهيمنة الكبيرة للقطاع الخاص. فالتعددية النقابية تفرض التعددية في المشروعات الإيديولوجية الاجتماعية وعليه فإن هذا يترك مجال التعلم الثقافي فسيحا أمام الأفراد والجماعات وخاصة أمام الطبقة العاملة. أما في المجتمعات النامية وعلى رأسها الجزائر فإن الرؤية مضببة وكل شيء متحرك، فالمشاريع الإيديولوجية الاجتماعية تقف على أرض صلبة وعليه يعذ كل شيء مضطرب ناقص مبتور. بيد أن الأفكار السابقة وفيما يخص الجزائر التي يتعدى فيها عمر القطاع العام الأربعين سنة، لتعتبر فترة كافية للدراسة موضوعنا بشقيه.

وأخيرا نؤكد بأن علاقات العمل والتعلم الثقافي محورين يأخذان كل اهتمام الحركات النقابية والحكومات على اختلاف الأسس والمبادئ المادية والعديد من العوامل الأخرى، نذكر منها على سبيل المثال:

- مضمون وقنوات توجيه الاقتصاد الوطني وسبل توزيع الثروة الوطنية.

- من يتولى تنظيم، توجيه، تسيير وإدارة الاقتصاد الوطني.

- دور وأهمية المورد البشري أو العنصر الإنساني في عملية الإنتاج، والمكانة التي يحتلها من خلال التنظيم الاجتماعي للعمل.

- محتوى التاريخ النضالي الاجتماعي والسياسي للحركة العمالية ومستوى التطور والوعي الذي بلغته.

- طبيعة الغايات التي سطرتها الحركة العمالية ضمن برامجها سواء الماضية والآنية والمستقبلية.

- مستوى تطور القاعدة المادية الاقتصادية و الاجتماعية للبلد المعني.

وأخيرا، فنظرا لإيماننا العميق بأهمية موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال وتأثيراته على الأهداف الاقتصادية للمؤسسة الصناعية الجزائرية، فإن كل الأفكار السابقة تقودنا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

"ما العلاقة الموجودة بين علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟".

2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال مدى مساهمتها في إبراز المشكلة المطروحة بعد تحديد كل مؤشراتها ومتغيراتها تحديدا دقيقا.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة كذلك من خلال معرفة القيمة العلمية والعملية أو التطبيقية لها، أو لكل متغير من متغيراتها، وذلك لأنها تعالج وتربط موضوعين هامين جدا في المؤسسة الاقتصادية ألا وهما:

- "علاقات العمل"، و"التعلم الثقافي لدى العمال"، واللذين يشكلان ركيزة أساسية في عملية الإنتاج والفعالية الإنتاجية للمؤسسة.

وفيما يلي سوف نتعرض لكل من الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة:

أ-الأهمية العلمية:

تبرز الأهمية العلمية لموضوع "علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية" وفقا للنقاط التالية:

1/- قلة الدراسات السوسيولوجية في مجال أو ميدان علاقات العمل والتعلم الثقافي ما عدا وجود نصوص قانونية صماء نحاول استنطاقها وتحليلها والكشف من خلالها عن الواقع العملي والحقيقي للمؤسسات الصناعية ووضعية علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال داخلها، وهذا في ظل التطورات والتغيرات التي تشهدها تشريعات العمل عامة وعلاقات العمل خاصة.

2/- توجيه النظر وخاصة نظر الباحثين نحو الاهتمام بدراسة مثل هذه المواضيع والأفكار نظرا لتواجدها القوي والفعال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية خاصة في ظل التغيرات والإصلاحات الاقتصادية التي تشهدها هذه الأخيرة تحت غطاء التحول إلى نظام اقتصادي جديد.

3/- التنبيه إلى بعض الإشكالات(*) التي يطرحها هذا الموضوع والتي تعتبر كمواضيع قابلة للتحليل والدراسة ويمكن البحث فيها كتسليط الضوء على:

تأثير الإصلاحات الاقتصادية، والتغيرات التقنية أو التكنولوجية عموما على المؤسسات الاقتصادية، وموضع الصراع الاجتماعي داخل المؤسسة.

الإضراب، الاتفاقيات الجماعية، العمل النقابي، الديمقراطية الصناعية، التفاوض الجماعي ... إلخ من المواضيع التي تثار في هذه الدراسة.

ب- الأهمية العملية أو التطبيقية:

1/- تتصل هذه الدراسة مباشرة بواقع الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة الصناعية، في وقت تشهد فيه هذه الأخيرة تطورات جديدة وهامة منذ الاستقلال، حيث شكلت فترة الإصلاحات الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الوطني منذ التسعينات منعرجا حاسما في مسيرة تغير وتطور علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال داخل هذه المؤسسات، أين عرفت الجزائر إعادة الهيكلة العضوية والمالية لأغلب مؤسساتها، ثم تأتي استقلاليتها تماما عن الدولة، عن طريق القانون

(*) أنظر "أسئلة الدراسة" الفصل الأول: هناك مجموعة من الإشكالات والأسئلة التي يطرحها هذا الموضوع، يمكن أن يكون كل سؤال هو موضوع دراسة وبحث في حد ذاته.

التوجيهي للمؤسسات رقم 01/88 والمتعلق باستقلالية المؤسسات العامة، ثم بيعها وخوصصتها كمرحلة لاحقة (وهذا ما سيتم توضيحه بالشرح والتحليل في فصل خاص)، الأمر الذي يجعل من دراسة علاقات العمل أكثر من ضرورة على اعتبار أنها أساس قيام ونجاح أي مؤسسة صناعية كانت.

2/- وتظهر الأهمية العملية كذلك لموضوع علاقات العمل من خلال تسليط الضوء على مظاهر هذه العلاقة داخل المؤسسة والمتمثلة أساسا في: التعاون والرضا، الاستقرار، الصراع أو النزاع والتي تؤثر كلها بشكل أو بآخر على إنتاجية المؤسسة ومكانتها وقوتها أيضا.

3/- إضافة إلى كل ما سبق أن الأهمية العملية لهذه الدراسة تظهر كذلك في كون أن المناخ والجو الاجتماعي للمؤسسة الصناعية محل الدراسة، ليس مناخا نقيا وصافيا وإنما هو مزيج وخليط من عدة تشكيلات اجتماعية وأبنية، ذات قيم ومعايير متباينة، مما يخلق أو يؤدي حتما إلى وجود مجال للاضطرابات والخلافات والنزاعات بين هذه التشكيلات أو هذه التركيبة الاجتماعية.

4/- و الأهمية العملية لهذه الدراسة تكمن في أنه كيف يمكن لهذه التشكيلة أو ما تعرف بالعناصر الفاعلة والمشكلة لعلاقة العمل (المتكونة من: العمال، النقابة، أرباب العمل، لكل طرف قيم ومعايير مختلفة ويمكن أن تكون هناك قيم مشتركة بينهم) أن تحول مفاهيم الصراع والنزاع (وهو الطابع المميز لعلاقة العمل منذ نشأتها وتطورها) القائم بينهم من فلسفة التعارض والتصادم إلى وضع يقوم على الحوار

والتعاون خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية للمجتمع ككل وللمؤسسة الصناعية الجزائرية بوجه خاص.

5/- لكننا في هذه الدراسة سوف نحاول قدر الإمكان تسليط الضوء على تأثير هذه النزاعات والخلافات على علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي، أنواع هذه النزاعات، آليات وإجراءات تسويتها، وهذا في فصل خاص بعنوان: الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل.

3. أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

الأسباب والدوافع التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع الأخرى عديدة نذكر منها:

1/- هناك فضول شخصي لمعرفة طبيعة علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال، نشأة هذه العلاقات، تطورها وكيفية تأثيرها على الفعالية الإنتاجية داخل المؤسسة خاصة المؤسسة الصناعية الجزائرية محل الدراسة.

2/- الأهمية العلمية لهذا الموضوع في حد ذاته، باعتباره من بين المواضيع التي تتطلب دراسة علمية وعملية جادة، ومحاولة توضيح مختلف جوانبه ومتغيراته داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية محل الدراسة.

3/- دراسة وضعية علاقات العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية من أجل تجاوز كل أشكال التوترات والخلافات أو النزاعات التي يمكن أن تحدث بين

الشركاء الاجتماعيين أو بين الأطراف الفاعلة والمشكلة لهذه العلاقة (العمال، النقابة، أصحاب العمل) أي في مجال العمل عموما كالإضراب مثلا، مع مقاربة ذلك بالواقع العملي والميداني.

4/- التطرق إلى كيفية تموقع هذا الموضوع نظريا وبالتحديد يجب التطرق إلى كيفية تمظهر علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال سوسيولوجيا، وهذا يرجع لغياب الدراسات السوسيولوجية –في حدود علمنا وإمكانياتنا- حول هذا الموضوع بالرغم من أهميته ودوره في العملية الإنتاجية.

5/- أهمية موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي وتأثيراته على المناخ الاجتماعي و الاقتصادي للمؤسسة الصناعية، لذلك كان لا بد لنا من تحليل هذا الموضوع ودراسته في ظل التغيرات التي عرفتها المؤسسة الصناعية الجزائرية بدءا من الاستقلال إلى غاية الإصلاحات الاقتصادية، والإحاطة بجميع جوانبه.

6/- التركيز على البعد السوسيولوجي لمحوري الدراسة (تطور علاقات العمل من جهة، ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال من جهة ثانية)، أي ربط تطور علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال بالجانب السوسيولوجي.

4. تحديـــــد المفاهيـــــم:

تكتسي عملية تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في عملية البحث، لأنه عن طريقها يمكن إزالة جزء كبير من الغموض الذي يكتنف الموضوع بالنسبة للباحث وللقارئ معا.

فهي من الخطوات الأساسية في أي عملية بحث ، ولذلك فقد عمدت الباحثة إلى تحديد المفاهيم الرئيسية للموضوع وهي: علاقات العمل، التعلم الثقافي، المؤسسة الصناعية .

أ- مفهوم علاقات العمل:

- يعرف المشرع الجزائري علاقة العمل بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل، تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر، وتنشأ هذه العلاقة بعقد كتابي أو غير كتابي وتنتج عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده القانون و الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل(*) .

يبين التعريف الأول لعلاقة العمل وجهة نظر المشرع الجزائري الذي يوضح لنا من خلاله: متى تنشأ وتقوم علاقة العمل والآثار المترتبة على قيامها.

- هناك تعريف آخر لعلاقة العمل مغاير للتعريف الأول لكنه يكمله من ناحية أنه يحدد لنا العناصر الفاعلة في علاقات العمل أو الأطراف المشاركة فيها، وهذا من وجهة نظر د.أحمد زكي بدوي الذي يرى بأن: "علاقات العمل هي العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم، وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم،

(*) أنظر المادة 8 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الصادر في 21 أفريل 1990.

كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشأة ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات والحكومة."[1]

- كما يمكن إعطاء تعريف آخر لعلاقات العمل يصب دائما في منحى التعريفين السابقين من ناحية توضيح طبيعتها والأطراف التي تتدخل في تشكيلها، "تستطيع القول فعلا أن علاقات العمل في طبيعتها هي جماعية تعتمد بالأساس على تدخل ثلاث مجموعات ممثلة في:

1- العمال ونقاباتهم.

2- أصحاب العمل وتنظيماتهم المهنية.

3- الدولة.

باختلاف مستوى مكان العمل ونظام الدولة".[2]

- وقد حدد أيضا مفهوم علاقات العمل في الموسوعة العلمية العربية: "بأنها تلك الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل والعمال، ويقيم نظام العلاقات الصناعية التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية، وتسمى هذه العملية في بعض الأقطار: علاقات العمل".[3]

- كما يعرفها علي غربي "بأنها تشمل كل العلاقات التي تنشأ بين جميع الفئات داخل

---

[1] د. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 238.

[2] Dimitri Weiss : Les relations du travail, Dunod, Paris, 1978, p 3.

[3] الموسوعة العربية العلمية: مؤسسة آمال الموسوعة للنشر والتوزيع، ط2، المملكة العربية السعودية.

المصنع للتأثير المتبادل بين المصنع والمجتمع الذي يوجد فيه" [1] .

- أما لينا بوقومولوفا فقد استعملت العلاقات الإنسانية للتعبير عن علاقات العمل حيث ترى بأن "علاقات العمل تكون مستعملة بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في العقود الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة بينما مصطلح العلاقات الإنسانية تكون معينة بالعوامل الأخلاقية والنفسية بدلا من العوامل القانونية" [2] .

وبخصوص البحث الذي نعتمده في دراستنا هو كالآتي :

هي تلك العلاقات والروابط التي تنشأ بين كل من العمال والهيئة المستخدمة أو الإدارة في مجال العمل، وتقوم بمجرد قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، وتنتج على إثرها حقوق وواجبات أو التزامات للطرفين، هذا من ناحية كيفية قيامها ونشأتها والآثار المترتبة عنها. أما من ناحية الشمول فهي تتضمن كل من العلاقات الصناعية والعلاقات الإنسانية بحكم أن هاتين الأخيرتين هما في الحقيقة عبارة عن علاقات عمل داخل مجال أو ميدان العمل. أما من حيث الإستراتيجية فإن علاقات العمل تهتم بحتمية الحضور الفعلي في كل أوجه نشاط التنظيم الصناعي الأساسي سواء تعلق الأمر بصنع القرار ومشاركة العمال في حل النزاعات ورسم سياسة المؤسسة.

---

[1] علي غربي: العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، رسالة الدكتوراه، معهد علم الاجتماع، جامعة القاهرة، 1989.

[2] نور الدين محمد بومارة: التكنولوجيا وعلاقات العمل، دراسة تطبيقية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1991.

ب- التعلم الثقافي:

نريد أن نبين من خلال تناولنا لهذا الموضوع: "التعلم الثقافي" أنه ليس من شك أن نجاح أي مشروع اجتماعي مثل التصنيع يقع تحت طائلة العديد من العوامل المتشابكة فيما بينها، وأن من أهمها عامل الثقافة الاجتماعية، ذلك أننا لمحنا فيما مضى إلى أن الجزائر وهي إحدى دول العالم الثالث تعاني من اضطراب التجربة التنموية عندها(*)، بل إن محاولات التصنيع سارت إلى التوقف ومعها عجزت نظريات التنمية أن تنجح في بناء ذلك الموديل الاجتماعي من المجتمع الصناعي الموعود. وبالتالي تطرح مسألة الثقافة الاجتماعية العمالية بوصفها ليس فقط أهم عامل سوسيولوجي لفهم حركة المجتمع و إنما بسبب عوامل هذه الثقافة خاصة فيما يتعلق بتأثيرها على سلوك و اتجاهات الإنسان (العامل) والجماعة وقولبته وتحديده تحديدا دقيقا، وغالبا ما يتجلى هذا التأثير أثناء تفاعل واندماج العامل في الصناعة ومدى تدربه وتعلمه أو تكوينه مع عناصر بيئة عمله التي تضم وتحتوي على عناصر ثقافية متشابهة أحيانا أو مغايرة (غير متجانسة أو غير متكافئة) أحيانا أخرى، أو بمعنى آخر أن المؤسسة الصناعية كمجتمع مصغر تضم تشكيلات اجتماعية ثقافية متباينة.

(*) لمزيد من الاطلاع حول موضوع: محاولات التصنيع و تجارب التنمية التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية، أنظر: "الفصل الخامس" من المذكرة و الذي يتعلق بمراحل أو تجارب التسيير الاقتصادي التي عاشتها المؤسسة الصناعية الجزائرية.

قبل الحديث عن مفهوم التعلم الثقافي نلاحظ أن هناك مفاهيم مساوقة لهذا المفهوم من أهمها نجد: التعلم المهني، التدريب المهني، التكوين،...لكن هذه المفاهيم تغطي قضايا متباينة ومغايرة لمفهوم التعلم الثقافي.

- التعلّم:

هو اكتساب المعارف والمهارات، و أكثر ما يستخدم في علم نفس السلوك حيث يتسع ليشمل عمليات تكوّن الخبرة الفردية (التعوّد، التذكر، تشكل الارتكاسات البسيطة ومن ثم ردود الفعل المعقدة...) وهو مفهوم محوري في الأيتولوجيا.[1] من هنا يتضح أن الإنسان (العامل) يستطيع أن يكتسب صفات من مجتمعه عن طريق التعلم المنظم أو الحركات والاستجابات الشرطية، ويدخل في إطار ذلك، المهارات الفنية المختلفة في مجال العمل والنظم الاجتماعية والمعتقدات وأنماط السلوك.

- الثقافي:

مأخوذة من كلمة "الثقافة"، حيث استعرض كروبير kroeber و كلاكهون khuckohn ما يزيد على مائة وستين تعريفا للثقافة والمفاهيم المرتبطة بها، وكان في مقدمة هذه التعريفات ذلك الذي قدمه تايلور ويعتبر الثقافة: "ذلك الكل المركب من المعارف والعقائد والفن والأخلاق والقانون والأعراف وكل ما اكتسبه الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع" [2]

---

[1] د.ناتاليبا يريموفا، د.توفيق سلوم: معجم العلوم الاجتماعية- مصطلحات و أعلام- ط1، دار التقدم، بيروت، 1992، ص 300.

[2] د. علي عبد الرزاق جلبي: دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص 65- 66.

ومن هنا يتضح أن الثقافة هي نظام متكامل من السلوك الاجتماعي، يسانده عدد من الأفكار، والقيم والمبادئ، فهي إذن الاسمنت الذي يحكم وثاق أفراد المجتمع بعضهم مع بعض.[1]

- هذا وتمارس الثقافة بعض الوظائف في مجال تحديد وضبط سلوك الفرد في المجتمع حيث تحدد: الاتجاهات والقيم والأهداف، معنى المواقف الاجتماعية، أنماط معينة من السلوك.[2]

- إن كل مجتمع له ثقافته الخاصة به، تتناسب ومستوى تطوره أو تحدد هي مستوى هذا التطور، وإن عادات وقيم وسلوك ومعايير أفراد أو مجتمعات قريبة من بعضها تميل إلى التشابه فيما بينها أكثر من عادات وأفكار وقيم أفراد أو مجتمعات تعيش بعيدة عن بعضها، يساعد على ذلك أن بعض سمات الثقافة تتميز بأنها أوسع انتشارا من غيرها، وأن ***الثقافة تكتسب بالتعلّم*** فإن كل فرد باستطاعته عندما يتعرض لتأثير أنواع من التفكير والعمل مختلفة عن تلك التي تعوّد عليها أن يكتسب ويستعير أي سمة ثقافية عن غير ثقافته، وتكون الفرصة متاحة أمام الأفراد والمجتمعات المتجاورة لكي تقتبس عن بعضها الآخر أكبر من الفرص المتاحة أمام الأفراد أو المجتمعات البعيدة عن بعضها.[3]

وبإسقاط هذا الكلام على المؤسسة الصناعية باعتبارها تنظيما اجتماعيا مصغرا عن التنظيم الاجتماعي الكلي أو العام ألا وهو المجتمع نجد هناك تماثل أو تطابق من

---

(1) د.بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة بالمؤسسات العامة الصناعية الجزائرية، رسالة دكتوراه، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 1995/1994، ص 219.

(2) طاهر بوشلوش: "القيم الاجتماعية و فعالية تسيير المؤسسات"، صحيفة الشعب، العدد 7565، الصادرة في 20 فيفري 1988.

(3) د.علي عبد الرزاق جلبي: مرجع سبق ذكره، ص 84- 85.

حيث أن المؤسسة في حد ذاتها تتشكل من تركيبة ثقافية اجتماعية متباينة، مما يجعل مجال التعلم الثقافي داخلها واسع، خاصة وأن أغلب العمال الذين يعملون بمركب أسميدال محل البحث قادمون من عالم الريف بسمات ثقافية تختلف عن السمات الثقافية للمدن الصناعية وطبيعة العمل الصناعي بها. فقد أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن هؤلاء العمال قد غيروا من ثقافتهم وبدءوا يتعلمون ويدركون أشياء جديدة ومفاهيم وأفكار واسعة عن العمل الصناعي منها نجد: (ثقافة الزمن، ثقافة العمل في حد ذاته، وثقافة المؤسسة...). وكان ذلك نتيجة احتكاكهم وقربهم من بعضهن البعض، وتكوين علاقات اجتماعية جديدة أثناء العمل بالمركب، واندماجهم مع جماعات عمل أخرى تختلف عنهم من ناحية الوظيفة، الأفكار، والقيم، والثقافة، من (إداريين، نقابيين، مشرفين،...)، مما أدى بهم في الأخير إلى تفتح شخصيتهم واستقرارهم في العمل أكثر.

- و في الأخير نصل إلى ***التعريف الإجرائي للتعلم الثقافي***:

إن الإنسان منذ الفجر الأول للبشرية وعشيه على هذه الأرض، لم ينقطع أبدا عن التعلم، وتوسع وترسخ هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل، معنى هذا أن كل نشاط إنساني يحتاج إلى تعلم، حيث يقال في الآداب الشعبية "تعلم و اترك".

إذن فالتعلّم الثقافي هو عملية معقدة نفسية واجتماعية وسياسية وإيديولوجية، والعمل بوصفه أهم أشكال النشاط الإنساني لما له من أهمية وتأثير وفعالية على حياة وسلوك الفرد والمجتمع معا، حيث يشمل هذا التأثير وهذه الفعالية وجود الأفراد

وتطورهم من حيث لا محدودية مجال المعرفة والتعلم الثقافي فيه، وعليه فإن الفرد (العامل) في العمل ما انفك يتعلم ويدرك ويستعير (يأخذ ويكتسب) أفكار وقيم ومعايير جديدة كل يوم، خاصة وأن المؤسسة الصناعية كمجتمع مصغر تجمع العديد من الأفراد يلتئمون في شكل جماعات وزمر مختلفة بحسب العديد من الاعتبارات والخصائص المهنية والثقافية وهم بذلك يدخلون في علاقات اجتماعية غير متجانسة أو غير متكافئة تغذيها نزاعات الأهمية و المصالح التي تقوم على تفسير الأدوار والمراكز، مما يفتح مجال أوسع للتعلم لدى العاملين داخلها (المؤسسة الصناعية).

ج- مفهوم المؤسسة الصناعية:

هناك تعاريف متعددة أعطيت للمؤسسة وكل منها يركز على جانب من الجوانب كالهيكل، العناصر المكونة، طبيعة نشاطها وأهدافها. والاختيار بين تلك التعاريف المختلفة يتوقف على الغرض من استعمالها والأهمية التي تعطى لجانب أو أكثر من هذه الجوانب.

- فلقد عرفها جاك لوبستين J. Lobestien بأنها:"إحدى أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل".[1]

من هذا المنطلق يمكن اعتبار المؤسسة:

---

[1] علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975، ص 145.

- كعميل اقتصادي، فهذا يعني أن المؤسسة تقوم بنشاط ذي طابع صناعي أو تجاري أو مالي، ويدخل ضمن ذلك، عمليات الإنتاج، التموين، البيع والتوزيع إلى غير ذلك.
- وعند اعتبار المؤسسة كهيكل عضوي، فهذا يعني أنها تتكون دوما وطبيعيا من مستخدمين، من وحدات، أقسام أو مصالح ترتبط بعضها البعض بشكل متكامل.
- أما عند اعتبار المؤسسة كنظام يعني أنه يمكن النظر إليها كوحدة متكاملة، قائمة على أساس العلاقات والتبادلات بين مختلف مكوناتها وأجزائها.
- وأخيرا اعتبار المؤسسة كمنظومة يعني إخراجها من النطاق الاقتصادي إلى غيره من المجالات كالإدارة، التربية، الصحة، الخدمات، الإعلام ... إلخ.[1]

وإذا كانت هذه المحددات تنطبق على معظم المؤسسات الاقتصادية فإن أي من هذه الأخيرة سواء كانت صناعية أو تجارية أو إدارية لها غاية وهي إيجاد وخلق ثروة: مواد أو خدمات موجهة نحو المجتمع الذي تنتمي إليه، " وحتى تعيش يجب أن تندمج في هذا المجتمع وبالتالي لبلوغ هذه الغاية تفرض على نفسها قواعد وأهداف عامة والتي تحدد نجاحها وتوجه نشاطها ونذكر من بينها: الإنتاجية، التوسع، المصلحة العامة ورضا المستخدمين".[2]

---

[1] محمد سعيد أوكيل: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 ، ص 1.
[2] M. Hug et autres : Organiser le changement dans l’entreprise, dunod, Paris, 1975, p 36.

لكن المؤسسة الصناعية تنفرد بخاصية اقتصادية جوهرية وهي: "إنتاج المواد والسلع الجاهزة للاستهلاك، وكذلك توفير المعدات والآلات التي تنتج وسائل الإنتاج بالإضافة إلى توفير الوسائل المادية والبشرية التي ترتبط بالعملية الإنتاجية بصفة عامة".[1]

و بالنظر إلى أهمية الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة الصناعية و دورها في تلبية الحاجيات الاجتماعية فإن هناك من فضل تسميتها حديثا بـــ "مصنع المستقبل"[2] و هذا لكون أن مختلف نشاطاتها تتجه نحو السوق، أي للمستهلك، كما أن أدوارها تمتاز بالمرونة سعيا لتحقيق الأهداف الاقتصادية المسطرة، حيث تعتمد على تنظيم مجموعة كبيرة من الوحدات والورشات المترابطة الأدوار والوظائف والمدعمة بقنوات اتصالية فعالة وتكنولوجية متطورة تساهم في رفع الكفاية الإنتاجية.

- أما على المستوى الوطني فتعتبر المؤسسة الصناعية النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، فهي تعبر عن علاقة اجتماعية لأن العملية الإنتاجية ضمنها تتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية، ونظرا للتداخلات الموجودة في المؤسسة فقد شهدت تطورات على الساحة الاقتصادية والاجتماعية عبر العصور نتيجة التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة مما أدى إلى إعادة النظر في طرق تكييفها وتنظيمها وتسييرها، فقد عرفت المؤسسة العمومية الجزائرية

---

[1] محمد سعيد أوكيل: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 5.

[2] نفس المرجع السابق، ص 5-6.

خلال المراحل التاريخية لتطورها عدة أشكال تنظيمية وتسميات متباينة تعبر عن خصوصية كل مرحلة من هذه المراحل مثل:

- الشركة الوطنية.
- المؤسسة الوطنية.
- المؤسسة الاشتراكية.

كما أن الإصلاح الاقتصادي الجديد في الجزائري يقوم على جملة من الأركان والمبادئ تطبع المؤسسة الصناعية بعدة خصائص تميزها عن أساليب وأنماط التنظيم السابقة:

- مبدأ الاستقلالية: من حيث علاقاتها بمحيطها، وبالذات جهة الوصاية يطغى على المؤسسة الطابع الاستقلالي.

- مبدأ المتاجرة: بالنسبة لنشاطها، فإن طابع المتاجرة هو السائد بخصوص مختلف أعمال وتصرفات المؤسسة.

- مبدأ التنظيم الديمقراطي (المشاركة العمالية): من حيث تنظيمها وتسييرها الداخلي، فإن طابع التنظيم الديمقراطي يبقى قائما مع ضرورة تكييفه وتعديله وفقا للإصلاحات الجديدة.[1]

بالإضافة إلى كل ما سبق نشير إلى أن أنواع المؤسسات يتنوع بتعدد القطاعات، والوظائف، والنشاطات وحتى الأهداف أو الأغراض وإذا ركزنا على القطاع الاقتصادي من خلال جانبه القانوني فإننا نجد المؤسسة الوطنية أو العامة (الحكومية)

---

[1] د. محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 ، ص 55.

مقابل المؤسسة الخاصة. لكننا في هذه الدراسة سيتم الحديث فقط عن المؤسسة الصناعية العامة[*] من وجهة النظر الاجتماعية.

بعد هذا يمكن وضع ***تعريفا إجرائيا للمؤسسة الصناعية كالآتي:***

فهي وحدة إنتاجية تتكون من مجموعة من العناصر المادية (آلات، معدات، أجهزة) والعناصر البشرية (قوى عاملة) بحيث يؤدي الاستخدام الجيد والفعال لهذه العناصر مجتمعة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي ضمان وجودها واستمرارها، كما أنها تعتبر جسم اجتماعي منظم، هي مكان تجمع العديد من الأفراد، مكان نشوء النزاعات وقطب للحياة الاجتماعية النشطة فهي التي تخلق الوظائف ، مصدر للمداخيل، مكان بامتياز للتكيف مع التكنيك المتطور دائما.[1]

---

[*] سوف يتم الحديث بصفة وافية عن المؤسسة الصناعية الجزائرية، نشأتها، تطور تسييرها عبر مختلف المراحل، وذلك في الفصل الخامس.

[1] د. بشاينية سعد: ندوة المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004، ص 9.

5. الدراســـــات السابقـــــة:

1/- تمهيـــــد:

من الصعب تقديم كل الدراسات ومن جميع جوانبها، ذلك أنها ليس لها نفس الطبيعة العلمية وأيضا الباحثون يختلفون من حيث الاختصاص. لكننا سوف نحاول عرضها وتقديمها مع محاولة الإلمام بكل جوانبها إن أمكن ذلك.

وعموما فالدراسات السابقة تؤدي وظيفتين هما:

- وظيفة توجيهية من خلال المسار الذي اتبعته تلك البحوث في تحريها للحقيقة ومعالجتها للقضايا وكيفية تفسيرها لها وملائمة تلك الوسائل مع القضايا التي نعالجها ونفسرها.

- وظيفة بنائية إذ نحاول تقريب بناء بحثنا بقدر الإمكان من البناء الذي اتبعته تلك الأبحاث و ربطها للمجالين النظري و الميداني.[1]

وفيما يلي عرض أهم الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة:

W ***الدراسة الأولى:***

إن أهم دراسة قريبة من موضوع بحثنا نجدها تحت عنوان "تنظيم القوى العاملة بالمؤسسات العامة الصناعية الجزائرية" معدة من طرف الأستاذ الدكتور: "بشاينية سعد" عام 1994-1995 بمعهد علم الاجتماع جامعة قسنطينة، وهي دكتوراه دولة.

---

[1] د.بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة بالمؤسسات العامة الصناعية الجزائرية، مرجع سبق ذكره ، ص 75.

أ/- مشكلة البحث:

تمثلت في معرفة أسباب انحطاط المؤسسة العامة، بحيث تؤكد هذه الدراسة بأن السبب لا يكمن دائما وبالضرورة خارج المؤسسة، وإنما داخل المؤسسة بحد ذاتها في أفرادها، في طبائعهم، تركيبتهم، تنظيمهم، توزيعهم على المهام، مؤهلاتهم، قدراتهم الإبداعية، في الوسائل المسخرة لاستخدام وتطوير الأفراد بالمؤسسة...وتظل العوامل الأخرى مثل: التكنولوجيا، المحيط، علاقة الدولة بالمؤسسة العامة...عوامل مساعدة أو معوقة في آخر المطاف.

كما توضح هذه الدراسة بأن الجزائر اليوم هي جزائر المؤسسات، وأن هذه الأخيرة هي كل بناء الدولة وهي التنظيم الاقتصادي وحياة الجزائريين والتي بواسطتها تتغير حياتهم ومعيشتهم. إن إستراتيجية المؤسسة العامة لا يمكن أن تكون تجارية مالية، اقتصادية فقط بل يجب أن يكون تطوير وتنمية وإعادة تنظيم باستمرار للقوى العاملة، كأهم انشغالات أي مؤسسة.

فالقوى العاملة بالمؤسسة الاقتصادية يشكلون دائما بعد أساسيا في استراتيجياتها بنفس الأهمية أو أكثر التي تتمتع بها العناصر الأخرى كالمنتوجات، الزبائن، الآلات..الخ.

ب/- فروض البحث:

تنطلق الدراسة من فرضية عامة هي: "أن التشغيل السيئ على مستوى تنظيم القوى العاملة هو السبب الرئيسي لأزمة المؤسسات العامة الصناعية الجزائرية".

ج/- العينة:

لقد كان ميدان البحث أربعة مؤسسات عامة صناعية جزائرية، تجاوز حجم عمالتها مجتمعة ستة آلاف (6000 عامل) وهي تابعة لعدة قطاعات صناعية مختلفة، قديمة وحديثة، من حيث نشأتها. أما العينة من القوى العاملة بالمؤسسات العامة فهي ثلاثة أصناف هي كالتالي:

الصنف الأول: الإطارات القيادية والمسيرين وعددهم 33 إطار من بينهم06 نقابيين.

الصنف الثاني: المشرفون وهم ثلاثة فئات، المشرفون الرئيسيون، رؤساء الأقسام، رؤساء الفرق.

الصنف الثالث: وهي أقل أهمية بكثير من الناحية الوظيفية، يمثلون رؤساء الأقسام والعديد من العمال.

د/- المنهج:

على رأي الباحث بما أن الدراسة هي اجتماعية، اقتصادية تنهل وسائل معالجة وتحليل وتفسير المشكلات التي يطرحها تنظيم وتسيير المؤسسات من عدة نظريات مرجعية في التنظيم والتسيير والإدارة للقوى العاملة فلم تجد منهجا يسع كل هذه العوامل سوى المنهج الوصفي التحليلي، وذلك أنها رأت ضرورة تغليب جانب التحليلات التفسيرية النقدية مقابل المعالجة النظرية والوصفية التي طبعت العديد من أعمال معهد علم الاجتماع من أطروحات أو بحوث.

ه/- نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة أنه ليست كل التشغيلات السيئة المتعلقة بتنظيم القوى العاملة هي تقنية أي أنها كلها قضايا تكنولوجية بل تتخلل عوامل أخرى أيديولوجية، ثقافية، اجتماعية، اقتصادية تفعل فعلها في الواقع، فتؤدي تارة دورا معوقا وتارة أخرى مسرعا.

و/- تقييم الدراسة:

جوانب النقص:

- يعاب على العينة (المؤسسات العامة) أنها تتواجد في منطقة واحدة. وهو ما يمنع من تعميق التحليل ببعض القضايا المطروحة مثل: الجانب التكنولوجي، تنظيم العمل الهيكل التنظيمي.

- هدف البحث هو التعميم، لا نستطيع التعميم نظرا لخصوصيات مختلفة فليس بالضرورة أن أزمة المؤسسة العامة الجزائرية الصناعية يعود لإهمال تنظيم القوى العامة وتقهقره.

ز/- الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من هذه الدراسة:

إن هذه الدراسة هي إسهاما جيدا وهاما في الدراسات الاجتماعية عامة وعلم الاجتماع الصناعي خاصة.

كما أن هذه الدراسة ناجحة و متميزة من حيث أنها تتناول موضوع هام وحساس وهو تنظيم القوى العاملة وأسباب أزمة المؤسسات العامة، وهو موضوع قلما

عالجته غيره من الدراسات والبحوث بهذا الأسلوب والأهمية. أضف إلى ذلك أنه متعدد الأبعاد من حيث أنه ينهل أدواته المنهجية والمعرفية في تفسير تجليات التشغيل السيئ وإظهار الاختلالات وتفسيرها من العديد من العلوم: علم الاجتماع، الاقتصاد، الحقوق، علم النفس وغيرها.

أما مدى الاستفادة من هذه الدراسة فإننا نسجل ما يلي:

- الوصول إلى حقيقة هي أزمة المؤسسات العامة الصناعية يعود إلى التشغيل السيئ المرتبط بتنظيم القوى العاملة.

- بناء البحث في حد ذاته (الجمع ما بين العمل النظري والعمل الميداني، الاجتماعي والاقتصادي، الاجتماعي والنفسي، الاقتصادي والتاريخي)، ألهمنا وأعاننا في التوجيه نحو البحث في العديد من القضايا، حتى وإن كانت الغاية النهائية في البحثين مختلفة.

- توظيف نتائج هذا البحث كحقائق علمية جاهزة يسرت علينا إمكانية اضطرارا التعرض إليها، حتى وإن كان هذا التوظيف تم أحيانا بطريقة غير مباشرة.

- ***الدراسة الثانية:***

عنوانها "العلاقات الإنسانية والرضا عن العمل" وهي رسالة دكتوراه في العلوم الاجتماعية[1]، قام بها طلعت لطفي إبراهيم في جوان 1993 ببني سويف وهي دراسة نظرية وميدانية.

---

[1] طلعت لطفي إبراهيم: العلاقات الإنسانية و الرضا في العمل، دراسة نظرية و ميدانية، رسالة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، بني سويف، 1993.

أ/- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل يشعر الصناعيين بالارتياح في الرضا عن العمل داخل المصنع؟

2- ما هي أهم العوامل الاجتماعية وغير الاجتماعية التي توقف الرضا عن العمل؟

3- ما الأهمية النسبية للعوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل بالنسبة لغيرها من العوامل المادية؟

4- ما مدى استخدام أسلوب العلاقات في المصنع؟ وهل يؤدي استخدام هذا الأسلوب إلى تحقيق الارتياح والرضا عن العمل؟

ب/- إشكالية البحث:

- ما مدى استخدام أسلوب العلاقات الإنسانية في المصنع؟

- ما هي العلاقة بين استخدام هذا الأسلوب وبين شعور العمال بالرضا عن العمل؟

ج/- فروض الدراسة:

تشتمل الدراسة على فرضيتين رئيسيتين هما:

- تزداد الأهمية النسبية للعوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل بالنسبة لغيرها من عوامل العمل.

- إن استخدام أسلوب العلاقات الإنسانية في المصنع يؤدي إلى شعور العمال بالرضا عن العمل. وهذا الفرض الرئيسي قسم إلى فروض فرعية على النحو التالي:

- إن شعور العامل بالأمن و الاستقرار في العمل يؤدي إلى الرضا عن العمل.
- يؤدي تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المصنع إلى شعور العامل بالرضا عن العمل.
- إن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المصنع تؤدي إلى شعورهم بالرضا عن العمل.
- يتحقق الرضا عن العمل في ظل نمط الرئاسة المتركزة حول مشكلات العمال أكثر مما يتحقق في ظل نمط الرئاسة المتركزة حول مشكلة الإنتاج.

<u>د/- المنهج و أدوات جمع البيانات:</u>

- المنهج: المسح الاجتماعي
- الملاحظة المباشرة: إجراء المقابلات الحرة غير المقننة
- استمارة الاستبيان: المقسمة على ثلاثة أقسام تتضمن البيانات الشخصية وبيانات عن الرضا عن العمل، وبعض البيانات عن العلاقات الإنسانية في المصلحة.
- العينة: طبقية عشوائية شملت 191 عاملا تم اختيارها من بين العمال الصناعيين في مستويات غير الإشرافية.

<u>ه/- نتائج الدراسة:</u>

إن العوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل مثل الصداقة والانتماء إلى جماعات العمال الغير رسمية والشعور بالأمن والاستقرار تفوق أهميتها عن بعض

العوامل المادية مثل: ارتفاع الأجور والحوافز المادية والظروف الطبيعية (الفيزيقية) للعمال مما يؤكد أحد الفروض الرئيسية التي تمت صياغتها لهذه الدراسة (تزداد الأهمية النسبية للعوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل بالنسبة لغيرها من العوامل المادية).

كما كشفت الدراسة على أن هناك علاقة بين استخدام أسلوب العلاقات الإنسانية في المصنع وبين شعور العمال بالرضا عن العمل فقد تبين من الدراسة أن الرضا عن العمل يرتبط ببعض العوامل الاجتماعية التي تمثل دستور العلاقات الاجتماعية الطبية مع الزملاء والرؤساء وانتماء العامل إلى جماعات العمل غير الرسمية، ومشاركة العامل في عملية اتخاذ القرارات داخل المصنع واهتمام المشرف بحل المشكلات الاجتماعية والشخصية للعامل دون الاهتمام فقط بحل مشكلات العامل الخاصة بالإنتاج وقد أكدت هذه النتائج صحة الفرض الرئيسي الثاني الذي تمت صياغته بهذه الدراسة والذي مؤداه أن استخدام أسلوب العلاقات الإنسانية في المصنع يؤدي إلى شعور العمال بالرضا عن العمل.

و/- الجوانب الايجابية و مدى الاستفادة من الدراسة:

إن هذه الدراسة تثير العديد من الحقائق السوسيولوجية في مجتمع المصنع من بينها نجد:

- مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
- تدعيم العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العاملين

- شعورهم بالأمن والاستقرار في العمل

كل هذه العوامل تساعد أو بالأحرى تؤدي إلى رضا العمال عن العمل، وهو يعتبر جزء من موضوعنا خاصة من ناحية تحسين علاقات العمل بين العمال والمؤسسة المستخدمة وما ينجم عنها من رضا وصراع.

لقد تم توظيف هذه الدراسة خاصة من ناحية الفروض التي قدمتها ومحاولة ربطها بالموضوع الحالي، والاستعانة بها كذلك في تحديد مفهوم الرضا في العمل.

W ***الدراسة الثالثة:***

عنوانها "نزاعات العمل في الجزائر"، شهادة ماجستير في العلوم الاجتماعية، صاحب هذه الدراسة: براهيمي رمضان تحت إشراف علي الكر، سنة 1988 بجامعة الجزائر.[1] ، وهي دراسة نظرية ميدانية .

أ/- إشكالية البحث:

- ما هي طرق العمل في إبراز مطالبهم وتحسين ظروفهم؟

- و هل هي سليمة قائمة على أساس الحوار والتشاور مع الإدارة أو على التوفيق عبر الهيئة النقابية أو مجلس العمال، أم عنيفة قائمة على الإضراب والتغيب والانضباط؟ وهل هي مكشوفة معلنة أم باطنية غير معلنة؟

---

[1] رمضان براهيمي: نزاعات العمل في الجزائر، دراسة نظرية و ميدانية، مذكرة ماجيستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1988.

ب/- الفروض:

- شروط العمل المادية والاجتماعية في الوحدة الصناعية قد تؤدي إلى نشوب النزاع في العمل، و يتمثل الجانب المادي في الأجر، العلاوات والخدمات المقدمة، بينما يتمثل الجانب الاجتماعي في العلاقة السائدة بين العمال والعمال بمجلس العمال وتساهم الظروف الاجتماعية الخارجية للعمال، بدورها في نشوب النزاع عبر مؤشرات حددناهما في المسكن والاستهلاك الغذائي.

- غياب الإضراب في الوحدة الصناعية لا يعني غياب النزاع.

ج/- المنهج و أدوات جمع البيانات:

- المنهج: المستخدم في الدراسة هو منهج دراسة الحالة.

- المقابلة والملاحظة: بأشكالهما المتنوعة حيث ساعدتنا على التعرف عن تنظيم وتسيير الوحدة وعن العلاقات الرسمية التي تربط مختلف الجماعات.

- الاستمارة: استمارة الاستبيان الاستطلاعية التي تشكل مدخلا للتأكد من صحة محتوى وشكل إطار الفرضيات المبينة عن طريق استخدام الملاحظات والمقابلة.

- العينة: عشوائية طبقية شملت 15 عامل من أصل 537 عامل بالمؤسسة.

د/- أهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين هما:

1- يتمثل في دراسة نظرية وعملية لموضوع نزاعات العمل مع محاولة بناء أطره النظرية مع تقديم صورة واضحة عن سوسيولوجية النزاع وأهم الجماعات التي تشارك فيه وأشكاله ووظيفته.

2- يتمثل في تطبيق هذه الدراسة على وحدة صناعية جزائرية لمعرفة طبيعة نزاعات العمل السائدة وطرق العمل المستخدمة فيها.

<u>هـ/- نتائج الدراسة:</u>

- إن ظاهر علاقة العمل داخل الوحدة عبارة عن تعايش سلمي بينما باطنها عبارة عن غليان مليء بالمواقف المتناقضة.

- إن غياب النزاع الظاهر والمكشوف في الوحدة لا يعني الاستقرار وانخفاض مقاومة العمال بل يعني لجوء العمال إلى طرق أخرى متداخلة سواء سلوك المتغيب أو المتحرك والغير منضبط.

- إن شرعية نزاعات العمل أو عدم شرعيتها لم تكون العامل الجوهري في دخول أو امتناع العمال عن النزاع، كما أن الاعتراف أو عدم الاعتراف بالإضراب لم يمنع العمال التخلي عن هذه الطريقة العنيفة قصد تحسين ظروفهم أو الحفاظ عن بعض الامتيازات، كما أن انخفاض الإضرابات لم يشكل علامة فسر للعمال للانطواء على الحقائق وإلى كبت المطالب للتعبير عن تحويل النزاع في صور أخرى. وإن كان السعي وراء صحة المؤسسات والمصانع والحفاظ على السلم

الاجتماعي قد يعني إخماد النيران في الأماكن التي تتسبب فيها الإضرابات وعرقلة تفتح العمال عبر إضرابهم.

و/- توظيف الدراسة:

- لقد اعتمدنا على هذه الدراسة في الجانب النظري واستعنا بها في طرق حل النزاع أو الصراع إلى جانب بعض التعريفات للصراع والإضراب.

- هي تشخيصية لواقع العلاقات الصناعية في الوحدة بصورة تحليلية لما ينجم عن هذه العلاقات من مشاكل الصراع و التوترات وغيرها، ومدى تأثيرها على أهداف كلا الطرفين (العمال و الإدارة).

W ***الدراسة الرابعة:***

عنوانها "علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن".[1]

أ/- صاحب الدراسة: الدكتور أحمد حسن البرعي، مدرس بقسم التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق- جامعة القاهرة، سنة إجرائها: 1976.

ب/- طبيعة الدراسة: دراسة نظرية وصفية بحتة

ج/- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

---

[1] د. أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري- النقابات- دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.

- ظهور النقابات وتطورها والتعريف بالقانون النقابي، أجهزتها الإدارية ووظائفها، نشاطاتها السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في النظام الرأسمالي والاشتراكي، علاقة النقابات بالدولة..الخ، هذا على المستوى الدولي بوجه عام.

- توضيح هذه المعطيات ومقارنتها في ظل التشريع المصري (إعطاء صورة وصفية لكل ما يتعلق بالنقابات ودورها في القانون المصري).

د/- توظيف الدراسة:

لقد استعنا بهذه الدراسة في الجانب النظري خاصة فيما يتعلق بمحور علاقات العمل وتوضيح دور ووظيفة النقابات في تحسين وتطوير العلاقات بين الأطراف، بالتدخل في فض وحل نزاعات العمل بطرق سلمية، لأجل حماية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم .

6. أسئلـــــة الدراســــة:

ونقصد بها تفرع التساؤل الرئيسي الذي جاء في الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة، والتي سوف يتم تحليلها والإجابة عنها وتوضيحها من خلال فصول البحث، والغاية من هذا هو تفكيك القضية التي نعالجها ما أمكن حتى يسهل السيطرة عليها، وهذه الأسئلة هي :

1. ما هي علاقات العمل؟
2. كيف نشأت وتطورت علاقات العمل بوجه عام وفي المؤسسة الصناعية الجزائرية بوجه خاص؟
3. ما هي خصائص ومميزات علاقة العمل؟
4. ما هو النزاع أو الصراع وأهم الأطراف الفاعلة فيه؟
5. ما هي آليات وميكانيزمات فض أو حل النزاعات داخل المؤسسة الصناعية؟
6. ما هو التعلم الثقافي؟
7. ما هي عناصره ومؤشراته داخل المؤسسة؟
8. كيف تغير مضمون التعلم الثقافي لدى العمال في المؤسسة الصناعية؟
9. ما هو تأثير الصراع الاجتماعي داخل المؤسسة الصناعية على علاقات العمل ومضمون التعلم الثقافي لدى العمال؟

10. كيف تطورت علاقات العمل ومضامين التعلم الثقافي لدى العمال عبر مختلف مراحل التسيير الاقتصادي التي مرت بها المؤسسة الصناعية في الجزائر؟

11. ما هو موقع علاقات العمل من الإصلاحات الاقتصادية التي عاشتها المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

12. ما هو تأثير علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال على الأهداف الاقتصادية للمؤسسات الصناعية في الجزائر؟

13. ما مدى تأثير التغيرات التكنولوجية على تطور علاقات العمل ومستوى التعلم الثقافي لدى العمال داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

7. الفرضيـــــة والمؤشـــــرات:

أ/- الفرضية العامة:

تعبر المؤسسة أو المنشأة عن تجمع بشري غير متجانس، تلتئم فيه جماعات وزمر مختلفة القيم والمعايير بحسب العديد من الاعتبارات والخصائص المهنية، يدخلون في تكوين علاقات اجتماعية غير متكافئة تغذيها نزاعات الأهمية التي تقوم على تفسير الأدوار والمراكز. دون أن ننسى كذلك بأن المؤسسة خاصة المؤسسة الصناعية محل البحث تشكل بيئة العمل الإنساني بامتياز (أدوات العمل يمثلها العنصر المادي أو رأس المال + قوة العمل يمثلها العنصر البشري (العامل) + عنصر التنظيم تمثله العلاقات الاجتماعية غير المتجانسة) في علاقتهم وتأثيرهم وتأثرهم بالتنظيم الاجتماعي السائد. فكل عنصر أو عامل من هذه العوامل يلعب دوره في عملية العمل ولا يمكن لهذه العملية أن تتم إذا ما غاب أحد العوامل.

ويتم هذا العمل الإنساني سواء كان فكريا أو عضليا من كلية منقطعة من حيث لا محدودية مجال المعرفة والتعلم والإدراك فيه وعليه فإن الإنسان في العمل ما انفك يتعلم ويكتشف أشياء جديدة ويتعلم أخرى لم يكن يعرفها من قبل وهذا يتم كل يوم أو حتى كل لحظة داخل المؤسسة أو حتى خارجها (المجتمع أو الوسط الخارجي).

كما أن النشاط الإنساني ميدانا خصبا للنزاعات والخلافات شتى أنواعها (فردية، جماعية..)، هكذا تظهر لنا الطبيعة النزاعية الملازمة لصيرورة عملية العمل وعلاقاته داخل المؤسسة، ولمواجهة ذلك ظل الشركاء أو الفاعلين الاجتماعيين من

(العمال، أرباب العمل، النقابة، الدولة) يبحثون باستمرار عن أدوات ووسائل تكيّف وتوافق من أهمها نجد: عمليات التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية كآليات ديمقراطية من أجل الحد من هذه النزاعات والتقليل من حدتها وتأثيراتها.

فالمشاكل التي تطرح على مستوى المؤسسة تتمحور حول فكرتين أساسيتين هما:

- كيف يمكن رفع مردودية العمل والحصول على مزيد من الأرباح بأقل تكاليف وهو العنصر الذي يمثله صاحب العمل فهو المالك لوسائل الإنتاج هذا من جهة.

- ومن جهة أخرى كيف يمكن تدعيم رضا الأفراد (العمال) والمحافظة على أمنهم واستقرارهم الذي يستمدونه من عملهم ومن علاقاتهم المهنية وهذا العنصر تمثله القوى العاملة التي أجّرت قدراتها العضلية والذهنية فبمجرد التقاء وتقابل هذين العنصرين، فإن النزاع والصراع يلازمان هذا اللقاء وهذا التقابل.

ومن خلال كل هذه الأفكار تتشكل لنا العلاقة الجدلية بين محوري بحثنا وهما: علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال. وبالتالي تكون بنية فرضية البحث كالآتي:

"توجد علاقة قوية بين علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية".

و قد تم تحليل هذه الفرضية إلى المؤشرات الآتية:

ب/- المؤشـــــــرات:

قيل قديما في الآداب الشعبية "تعلّم واترك"، يعني هذا أن كل نشاط إنساني يحتاج إلى تعلّم، والتعلّم هو عملية معقدة نفسية واجتماعية، سياسية وأيديولوجية لها تأثيرها

على الفرد والمجتمع على حد سواء. والعمل بوصفه شكلا من أشكال النشاط الإنساني يتميز بشدة فاعليته وتأثيره على الفرد والمجتمع كذلك، فهو يتم من كلية منقطعة النظير من حيث لا محدودية مجال المعرفة والتعلم فيه، وعليه فالإنسان في العمل ما انفك يتعلم ويكتشف أشياء جديدة كل يوم.

فالعمل كما هو مجال للتعلم والمعرفة، فهو ميدان خصب كذلك للنزاعات والصراعات بشتى أنواعها (فردية، جماعية)، وفقا للطبيعة النزاعية الملازمة لصيرورة عملية العمل. وبالتالي تنشأ وتتولد علاقات عمل بين الأطراف في المؤسسة تغذيها عملية التعلم والمعرفة من جهة، والصراع أو النزاع من جهة أخرى.

W **المؤشرات الخاصة بالمتغير الأول "علاقات العمل":**

1/- المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة :

أي مشاركة العمال في صنع القرار ومساهمتهم في حل النزاعات ورسم سياسة المؤسسة، وهذا ما جاءت به العديد من التشريعات العمالية نذكر أهمها: قانون التسيير الاشتراكي رقم (74/71) والذي يرى بأن: "عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير هذه المؤسسة"، نجد كذلك القانون الخاص بعلاقات العمل رقم (11/90) والذي يؤكد على ضرورة إنشاء "لجنة المشاركة" في كل مؤسسة، مبرزا كيفية تكوينها ومهامها أو صلاحياتها داخل المؤسسة[*]. كل هذه

---

[*] أنظر المواد من 91 إلى 113 من نفس القانون (11/90) الخاص بتنظيم قانون علاقات العمل داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية.

الأفكار تبين لنا وتؤكد على قيام الدولة الجزائرية بتعميق الديمقراطية والعدالة الاجتماعية في المؤسسات الصناعية من خلال حق مشاركة العمال في التسيير.

2/- دور التنظيم النقابي في علاقات العمل:

لعبت النقابة دورا إيجابيا منذ نشأتها وتطورها في تطوير علاقات العمل، وهذا بالنظر إلى دورها الفعال وقوتها في تحقيق المطالب والدفاع عن حقوق الطبقة العاملة ومساندتها من أجل أو بهدف توفير جو ملائم للعمل والتخفيف من حدة الصراعات والنزاعات بين الطرفين (العمال/أرباب العمل).

حيث أكد المشرع الجزائري على دور التنظيم النقابي في تحسين وتطوير علاقات العمل داخل المؤسسات الصناعية ودعم ذلك بإصدار القانون رقم 14/90 الخاص بتنظيم العمل النقابي.

3/- التطورات والتغيرات التكنولوجية الحديثة وتأثيرها على علاقات العمل داخل المؤسسة:

كان لتغير وتطور النمط التكنولوجي الأثر الكبير في تغيير علاقات العمل، فوجود التقنية والآلية الحديثة من شأنه تخفيف أعباء العمل على العامل، مما يوفر له وقت إضافي للراحة وربح الوقت وهو الجانب الإيجابي لها (التطور التكنولوجي والتقني)، بينما تأثيرها السلبي يظهر من خلال عمليات التسريح التي مست فئات كبيرة من العمال، حيث حلت الآلة محل العنصر البشري، مما أدى في الأخير إلى تفشي

البطالة بين أوساط العمال وقيام المؤسسات الصناعية بعمليات تسريح جماعية واسعة النطاق.

4/- الاتصال ودوره في تحسين علاقات العمل بين الأطراف داخل المؤسسة:

إن وجود الاتصال بشكل واسع في المؤسسة يؤدي إلى تحسين علاقات العمل، كيف ذلك؟ من حيث إيصال انشغالات العمال ومطالبهم ورفع المعلومات بأمانة للمسئولين أو للإدارة، يؤدي هذا إلى نشوء علاقات عمل طيبة وحسنة بين الأطراف (سواء بين العمال والإدارة أو بين العمال والمشرفين عليهم أعلى درجة في السلم المهني، أو بين العمال والنقابة).

فتسهيل قنوات الاتصال من شأنه توفير علاقات عمل تعتمد على الحوار والاتصال الجيد. وهذا ما يفسر وجود بيروقراطية كبيرة في مؤسساتنا الجزائرية نتيجة ضعف الاتصال والحوار مما يؤثر على علاقات العمل بين الأطراف والتي تقتضي ضرورة التحاور والاتصال الفعال خاصة بين الإدارة والعمال.

5/- الصراع أو النزاع (الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل):

يعتبر الصراع خاصية جوهرية مميزة لعلاقات العمل منذ الوجود الإنساني، نتيجة تضارب وتعارض المصالح والأهداف بين الطرفين على أساس المعادلة التالية: الطرف القوي المالك لوسائل الإنتاج (رب العمل) يسعى لتحقيق أقصى ربح بأقل تكاليف ممكنة على حساب الطرف الضعيف الذي لا يملك سوى جهده وقوة عمله (العامل) والتي يبيعها مقابل أجر زهيد يسعى من خلاله إلى تحسين ظروف معيشته

وتحقيق ذاته. فعلى أساس هذه المعادلة غير المتكافئة وغير المتوازنة يحدث الصراع أو النزاع بينهما.

6/- تقنين النزاعات في شكل مفاوضات واتفاقات منظمة بين أرباب العمل والعمال أو من يمثلهم (النقابة) من شأنه تحسين وتطوير علاقات العمل:

أي استخدام وسائل وآليات ديمقراطية حديثة في المؤسسات. حيث تعتبر المفاوضة الجماعية طريقة لصنع القرار تجمع بين رب العمل وممثلي العمال (النقابة)، هدفها الرئيسي هو الضبط الملموس والتطبيق الفعلي لمجموعة القواعد التي تحدد العلاقات التفاعلية الجماعية للأطراف، تحديد إجراءات وشروط التوظيف وتنظيم العلاقات، وبالتالي فهي تترك مجالا واسعا للتعلم الثقافي بالنسبة للعمال، ومجالا أيضا من الحرية في تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات، وذلك لأنها (المفاوضة الجماعية) تشير إلى لغة مشتركة تتطلب إدراكا مشتركا لكل ما يريد أن يقوله أو يفعله كل طرف في علاقة العمل، وفي هذا نجد مستوى من التعلم الثقافي والإدراك والمعرفة الناتج عن هذا الحوار والتفاعل الاجتماعي بين جماعتين مختلفتين من حيث الطبيعة والتكوين.

W المؤشرات الخاصة بالمتغير الثاني "التعلم الثقافي":

1/- طبيعة الطبقة العاملة في حد ذاتها (المستوى العلمي والثقافي والأخلاقي والاجتماعي للعمال):

هناك تأثير واضح ومتبادل بين المؤسسة والمجتمع الذي توجد فيه. فقد أحدث التصنيع تغيرات عميقة في البنية والتركيبة الاجتماعية للمجتمع الجزائري وخاصة لفئة العمال نذكر أهمها: توفير مناصب الشغل في القطاع الصناعي، ارتفاع معدلات التركيز السكاني في المدن وانكماش جوانب الريف، بغرض البحث عن حياة أفضل في المدينة حيث العمل الصناعي الذي يدفع أجرا مرتفعا مقارنة بالعمل الفلاحي، إضافة إلى توفير كل الامتيازات والرفاهية التي لا يمكن الحصول عليها في الريف مثل: الحوافز، المكافآت، النقل،...الخ. وقد أدى هذا الوضع إلى ظهور مشكلات عديدة انعكست على النماذج الأسرية والقرابية فقد انكمش حجم الأسرة الممتدة وحل محلها نموذج الأسرة الزواجية أو الصغيرة التي تتألف من الزوج والزوجة وأبنائهما[1]، ظهور كذلك تغيرات جوهرية في العادات والتقاليد خاصة منها المرتبطة بالاستهلاك والقيم الأخلاقية و ظهور النموذج التحرري[*]... إلخ. وعلى هذا الأساس فإن المستوى الثقافي والاجتماعي والأخلاقي لفئة العمال (وهي جزء من هذا المجتمع المتغير) ذات الأصول الريفية يطبع و يؤثر على مستوى تعلمهم الثقافي والعلائقي داخل المؤسسات الصناعية.

2/- <u>الأمن و الاستقرار في العمل:</u>

نظرا لتغير نمط علاقات العمل تبعا للنظام الاقتصادي الجديد الذي يؤكد على مبدأ حرية التعاقد في إبرام العقود بين العامل ورب العمل، فقد أصبحت عقود العمل ذات

---

(1) محمد بومخلوف: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 181- 182.

(*) لمزيد من الإطلاع حول هذا الموضوع أنظر نبيل السمالوطي: علم اجتماع التنمية، دار النهضة العربية ،ط2، بيروت، 1981، ص 331.

مدة محددة تنتهي وفقها علاقة العمل نهائيا بانتهاء تلك المدة. مما يجعل العامل غير مطمئن ومستقر في حياته المهنية بالانتقال في البحث عن عمل من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى خاصة مع ندرة مناصب الشغل، وبالتالي فإن علاقته في العمل ومستوى تعلمه الثقافي بالمؤسسة سوف يضطرب، لأنه ما انفك يتعلم أشياء في المؤسسة لينتقل بعدها إلى تعلم ثقافي آخر وتكوين علاقات عمل جديدة بمؤسسة أخرى.

3/- النظام السياسي الاجتماعي السائد في البلد يفرض كمية ومدى التفاعل بين التعلم الثقافي وعلاقات العمل:

إن الحديث عن المؤسسات الصناعية يقودنا إلى تسليط الضوء على نوعية الأنظمة السائدة والمبادئ التي تقوم عليها هذه الأنظمة خاصة وأن تطورها يعتبر ضرورة ملحة للتغيير الاجتماعي الذي يمس هذه المؤسسات بالدرجة الأولى، بمعنى مغاير أن هذه المؤسسات يجب أن تلاءم وتساير احتياجات هذه الأنظمة ومبادئها.

- حيث نجد في الأنظمة الشمولية المتميزة بوحدة التفكير والتصور فإنها تفرض علاقات عمل في اتجاه واحد، وتفرض مستوى التعلم الثقافي الذي يريده النظام ويوجهه ويعطيه المضمون الذي يريد (أي علاقات عمل موجهة وفق تعلم ثقافي محدد وموجه أيضا).

- عكس ذلك الأنظمة الرأسمالية أو المجتمعات الصناعية المتحررة، فعادة نصادف تشكيلة متنوعة من العمال ومن يمثلهم (النقابات)، أرباب العمل، والحكومة مع

الهيمنة الكبيرة للقطاع الخاص، فمجال التفاوض واسع إضافة إلى التعددية النقابية التي تفرض التعددية في المشروعات الأيديولوجية الاجتماعية، وعليه فإن هذا يترك مجال التعلم الثقافي فسيحا أما الأفراد والجماعات في العمل (أي علاقات عمل متحررة وفق تعلم ثقافي فسيح).

- أما المجتمعات النامية ومنها الجزائر فإن الرؤية مضببة وكل شيء متحرك، فالمشاريع الأيديولوجية الاجتماعية تقف على أرض صلبة، وعليه يغدو كل شيء مضطرب، ناقص، مبتور بما فيه مستوى التعلم الثقافي وعلاقات العمل التي اتسمت بالاضطراب والتوتر وعدم الاستقرار.

4/- الرضا في العمل يؤدي إلى زيادة التعلم الثقافي لدى العمال:

يعتبر الرضا مظهرا من مظاهر علاقات العمل يترجم بصورة خاصة في العلاقة بين العمال والإدارة (رب العمل)، وهذا نجده ضمن سياسة واتجاهات الإدارة نحو عمالها وكيف تحدد علاقاتها بهم. فقد تكون علاقة العمل عداء قائمة على الصراع وقد تكون علاقة تعاون وتفاهم ورضا. هنا يعكس موقف العمال من الإدارة درجة الرضا لدى العمال في التنظيم أي مدى عناية الإدارة بالعمال في نظر العامل، المسافة الاجتماعية وإحساس العامل بها، وكذلك شعور العامل اتجاه اهتمامات الإدارة وغيابها، مدى اقتناعه بظروف العمل، الأجور العلاقات مع الرؤساء والمشرفين عليه في العمل، الظروف الفيزيقية للعمل، إضافة إلى المشاعر الإيجابية التي يشعر بها العامل اتجاه عمله والتي تعبر عن الإشباع المحقق من العمل (إشباع

حاجياته المتزايدة يوما بعد يوم)، ... إلخ. كل هذه العوامل تساعد على رضا العامل في عمله.

إلا أن هذا لا يدل على أن المؤسسة خالية من المشاكل ذلك أن الرضا لا يتحقق دائما فقد تكون العلاقة بين العمال والإدارة علاقة صراع ناتجة عن تصور العمال بعدم احترامهم وتقديرهم من الإدارة واعتقادهم بأنها لا تعمل على تحسين ظروف عملهم، مما يؤدي إلى تبنيهم اتجاهات سلبية إزاءها (الإدارة). وهنا يبرز الصراع بينهما في ضوء تعارض المصالح والآراء والخلاف في وجهات النظر.

فالمؤسسة الصناعية تعتبر كعالم مشحون بالتوترات والتي تتولد أساسا من العمل الصناعي، الذي يؤدي إلى شعور العامل بالاغتراب والإحباط وعدم الرضا الأمر الذي يدفعه إلى العدوانية التي تتخذ أحيانا مظهر الإضراب، أو التغيب، تغيير منصب العمل ... إلخ. وكل مظهر من مظاهر علاقات العمل في المؤسسة سواء الصراع أو الرضا يترجم أو يؤدي إلى زيادة التعلم الثقافي لدى العمال، وتطور أساليب تفكيرهم وتصورهم عن العمل، وتفتح شخصيتهم وتطورها.

5/- تقسيم العمل والتخصص فيه:

يعتبر تقسيم العمل والتخصص المهني إحدى مميزات المجتمعات الصناعية المعاصرة والتقسيم التكنولوجي أو التقني للعمل داخل المنشأة له تأثيرين: أحدهما إيجابي ويتمثل في الزيادة في الإنتاج وتحقيق الربح مع تقليص الزمن وهو ما يرجع بالفائدة على رب العمل بالدرجة الأولى. والآخر سلبي ويتمثل في قلة التعلم

والمعارف المهنية للعامل والتقيد بمعرفة جزء فقط من العملية الإنتاجية، وهو ما يضيّق مجال التعلم الثقافي وتكوين العلاقات وتطورها داخل المنشأة، مما يؤدي بالعامل إلى قتل روح الابتكار فيه، الملل، ... مما يجعل مستوى التعلم الثقافي لديه ضيق ومحدود.

6/- التدريب، التكوين في العمل:

كلها عوامل مساعدة ومحفزة على زيادة التعلم الثقافي لدى العمال داخل المؤسسة، فعمليات التدريب أو التكوين التي تنظمها الإدارة تؤدي إلى:

- اكتساب العامل مهارات وتقنيات جديدة في العمل.

- تطوير قدراته وإمكانياته وتجديد معارفه وإدراكه للعمل أكثر.

وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيادة التعلم الثقافي لدى العمال نتيجة اكتسابهم لهذه المهارات العالية والجديدة واحتكاكهم ببعضهم البعض وتوسع معارفهم وإدراكهم للفنيات والتقنيات الحديثة التي يكتسبونها من خلال عمليات التدريب أو التكوين التي تعمل المؤسسة على برمجتها وإعدادها. وفي هذا الصدد يؤكد المشرع الجزائري في المادة 57 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 على أن يباشر وينظم رب العمل أعمالا تتعلق بالتكوين والتدريب لتمكين العمال من اكتساب وتعلم معارف نظرية وتطبيقية وتحسين وتعميق وتطوير مستواهم المهني والتكنولوجي وحتى الثقافي.

المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية

1. المنهـــــج:

إن موضوع علاقات العمل والتعلّم الثقافي بالمؤسسة الصناعية ليس حكرا على علم محدد من العلوم، إنما هو يقف على عتبة العديد من العلوم نذكر من بينها: علم اجتماع العمل، علم الاجتماع العام، علوم الاقتصاد، العلوم السياسية والعلوم القانونية، ... فضلا عن نظريات التعلم ذات الصلة بعلوم التربية، هذا الأمر يدفعنا إلى مراعاة أن لكل هذه العلوم منهجية خاصة بها وأدوات تحليل مختلفة، مما يجعلنا يقظين لأي انزلاقات علمية قد نقع فيها.

إن إتباع الباحث لمنهج الدراسة وتوظيفه يرتبط أساسا بطبيعة الموضوع، فالبحث هو الذي يفرض على الباحث نوع المنهج أو المناهج الملائمة لموضوع الدراسة. حيث نجد أن معظم علماء المنهجية يتفقون في تعريفهم على أن المنهج (La Méthode) هو: "عبارة عن طائفة من القواعد العامة المصوغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العمل أو هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة" [1] .

لذلك فإن موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية يعد من المواضيع التي تتطلب أكثر من منهج وهذا بغرض تقديم تحليل معمق لهذه الظاهرة وتحقيق فهم أفضل لها والإحاطة بجميع جوانبها، لذلك فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على:

---

[1] د.عمار بوحوش، د. محمد محمود الذنيبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص91.

أ/- المنهج الوصفي:

يعتبر المنهج الوصفي "أسلوب من أساليب التحليل والمرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية" [1] .

كما يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة أو الظاهرة موضوع البحث لتفسيرها تفسيرا كاملا، حيث يؤكد "هويتني" على ضرورة تجاوز مرحلة تجميع البيانات بمحاولة تفسيرها للوقوف على دلالتها.[2]

- عموما إن دراستنا هذه هي دراسة وصفية تتحرى التحليل والتفسير الذي يهتم بمجموعة الظروف والأوضاع التي كانت وراء نشأة وتطور علاقات العمل ومضامين التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.

- تظهر أهمية تطبيق هذا المنهج في التعرف بشكل تفصيلي ودقيق على وضعية تطور العلاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال خلال مختلف مراحل التسيير الاقتصادي التي مرت بها المؤسسة الصناعية في الجزائر، وهذا برصد ووصف سواء بطريقة كمية أو كيفية لمختلف التحولات والتغيرات التي طرأت عليها.

- كذلك يظهر توظيف هذا المنهج في كشف العلاقة الموجودة بين محوري البحث هما علاقات العمل من جهة، والتعلم الثقافي من جهة أخرى، وذلك بوصف أبعاد

---

[1] عبيدات محمد وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمناهج التطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، 1999، ص 40.
[2] د.السيُد على شتا: المنهج العلمي و العلوم الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1982، ص 340.

هذه العلاقة، تفسيرها وتحليلها، ومعرفة درجة الارتباط بينهما، وهذا من خلال المعطيات المتحصل عليها ميدانيا.

2 - العينة، كيفية اختيارها وخصائصها :

يعتبر تحديدها من أهم الصعوبات المواجهة للباحث، فهي المرآة العاكسة لنتائج بحثه، وعليه فعملية اختيارها وتحديدها تعد أساسية، حيث تعرف العينة بأنها: "إتباع نهج محدد من أجل انتقاء مجموعة محددة نسبيا في مجموع المجتمع المدروس لإقامة البحث عليها".[1]

فالبحث الجيد هو الذي يتوجه لأخذ نتائجه من الدراسات المشفوعة بعينة ممثلة للمجتمع المدروس، وفي بحثنا هذا استخدمنا هذه الكيفية لنحتكم إلى ***عينة عشوائية بسيطة*** متكونة من فئة الإطارات من العمال وهذا لمعرفة وجهات نظرهم، مواقفهم وتصوراتهم حول هذا الموضوع ألا وهو علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية.

- إن المعاينة العشوائية البسيطة هي: "أخذ عينة بواسطة السحب بالصدفة من بين مجموع عناصر مجتمع البحث" [2] .

- إن مصطلح عشوائية يعني أننا نستعين بالحظ أو الصدفة في اختيارنا للعناصر، أما مصطلح بسيطة يعني أن السحب سيتم بطريقة مباشرة على أساس قاعدة مجتمع البحث [3] .

---

[1] David Kreach et Richard Crutchfield : théorie et problème de psychologie, tome I, tread France, P.U.F, Paris, 1952, pp 399-400.

[2] [3] موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية –تدريبات عملية- دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص 304.

- في هذا النوع من المعاينة (العينة العشوائية البسيطة) يتم اختيار مفردات العينة في مرحلة واحدة مباشرة وبدون إرجاع، بمعنى أنه عندما نقوم بسحب عشوائي لوحدة من وحدات العينة فإننا نستثنيها من احتمال الاختيار في السحبات اللاحقة [1] .

- أمام بخصوص اختيارها على مستوى المؤسسة محل البحث فقد تم كالآتي:

مستوى الفئات الاجتماعية المهنية	المجتمع الأصلي (N)	النسبة (%)	العينة (n)
إطارات سامية	55	%10	05 ~
إطارات متوسطة	402	% 7	28 ~
النقابة	9	~ %78	07
المجموع			40

- بالنظر إلى العدد القليل للنقابيين، ولأهمية الموضوع وددنا مقابلة جميع النقابيين لكن تعذر ذلك ولم نتصل سوى بـــ:07 منهم وهو ما يمثل نسبة تقارب 78%، لنصل في الأخير إلى العدد الإجمالي لأفراد عينتنا وهو 40 مبحوثا، 05 منهم يمثلون الإطارات السامية بالمركب، و28 منهم يمثلون الإطارات المتوسطة في السلم الوظيفي، وأخيرا 07 منهم يمثلون النقابة. مع العلم بأن العدد الإجمالي بالمركب هو: 860 عامل يتفرعون إلى (إطارات – نقابة – عمال) [*] .

- أما عن خصائص المجتمع المدروس: فقد جاء حسب الدراسة الميدانية أن أفراد عينتنا هم أشخاص يتمتعون بمستوى تعليمي وثقافي لا بأس به يساعدهم على أداء

---

[1] د. فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، دار البعث، 1999، ص 152.

[*] أنظر الملاحق: الوثيقة التي تبين العدد الإجمالي للعاملين بالمركب .

وظائفهم على أكمل وجه، إضافة إلى أنهم يمتلكون خبرة وتجربة في ميدان العمل وهذا بالنظر إلى الأقدمية في العمل والتي تقع في فئة ما بين 22 سنة و32 سنة، مما يجعلهم

أكثر وعيا وإدراكا لأهمية موضوعنا، والتعرف على مواقفهم، ووجهات نظرهم حول أهم جوانب ومحاور هذا الموضوع خاصة ما تعلق منه بجانب علاقات العمل بالمركب ومضامين التعلم الثقافي لدى العمال، إضافة إلى أنهم (إطارات – نقابة) يحتلون مراكز هامة داخل المركب وعلى دراية بمختلف التحولات والتغيرات التي عاشها منذ فترات سابقة إلى غاية خوصصته ودخوله الشراكة مع المتعامل الإسباني.

- وأخيرا بالنظر إلى المستوى التعليمي والثقافي لأفراد عينتنا، والأقدمية والخبرة التي يتمتعون بها في العمل، والمراكز الهامة التي يشغلونها جاء اهتمامانا بهذه الفئة بالذات لأجل إثراء مختلف جوانب موضوعنا وإجراء دليل المقابلة (المقابلة المقننة) معها دون غيرها من الفئات الأخرى، وهذا سوف يمدنا ويسهل مهمتنا ونحن نسير ونتعمق في تحليل موضوعنا.

3- أدوات جمـــــع البيانــــات:

إن هذه الدراسة تتطلب منا استخدام وإتباع تقنيات وأدوات بحث علمية تساعدنا على جمع المعلومات والبيانات والحقائق التي تخص موضوع البحث، ومن أهم الأدوات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة نجد على التوالي:

أ/- دليل المقابلة:

تحتل أداة المقابلة مركزا هاما في البحث السوسيولوجي، حيث تعتبر من أهم الأدوات والوسائل البحثية لجمع البيانات الميدانية، ذلك أنها وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي مباشر بين الباحث والمبحوث في موقف مواجهة من اجل تحقيق هدف محدد.

- وتتوفر الساحة العلمية على نوعين من المقابلة: المقابلة غير المقننة، المقابلة المقننة.

- وفي بحثنا هذا تم استخدام المقابلة المقننة أو ما تعرف باسم (دليل المقابلة أو استمارة المقابلة Questionnaire) وهي "عبارة عن دليل يشتمل على قائمة أو مجموعة من الأسئلة المحددة والمرتبة ترتيبا منهجيا معينا، وتتضمن عدة مواضيع فرعية ومقصودة، تتعلق بموضوع البحث، يقوم الباحث بالتعرض لها خلال عملية المقابلة. بمعنى توجه هذه الأسئلة إلى المبحوثين بهدف الحصول على المعلومات والبيانات المنتظرة من البحث". [1]

---

[1] د . فضيل دليو وآخرون (أ. مسعودة كنونة) : أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 192.

- كما يعرفها كذلك محمد علي محمد: "بأنها قائمة من الأسئلة أو الاستمارة التي يقوم بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث، أي أنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة" [1] .

فبواسطته (دليل المقابلة) يستطيع الباحث أن يدرك ما إذا كان المبحوثين صادقين في إجاباتهم أم لا، كما انه يوجههم إلى فهم السؤال على المستوى المطلوب وشرحه.

- إن معظم الأسئلة التي تم التركيز عليها في البحث والاعتماد عليها في بناء دليل المقابلة هي أسئلة مفتوحة من أجل ترك مجال أكبر للمبحوث للتكلم والحديث حول أهم جوانب الموضوع، لكن دائما مع وجود صعوبات وعراقيل تواجه الباحث أثناء جمعه للبيانات، حيث نجد: ضيق الوقت بالنسبة لفئة أفراد العينة بالذات (الإطارات، النقابة)، فهم ملزمون بأعمالهم وقلما يمكثون بمكاتبهم الخاصة، فهم مقيدون بالتنقل والقيام بزيارات ورقابة مستمرة للورشات وبقية الوحدات الإنتاجية الأخرى التابعة للمركب خاصة وحدتي: "الأمونياك – النترات والنتريك" وهما العصب الأساسي في المركب.

- كما تم الاعتماد كذلك على أسئلة فرعية أو جزئية خاصة بكل محور في هذه الدراسة (المحور الأول: علاقات العمل، المحور الثاني: التعلم الثقافي)، وهذا من أجل استرسال المبحوث في الحديث والتركيز على محوري الموضوع، وفي بعض الأحيان تكون هذه الأسئلة الفرعية أو الجزئية غير مدونة في دليل المقابلة لأنها تأتي

---

(1) محمد علي محمد: مناهج البحث في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1981، ص 796.

في سياق الحديث، والتحكم أكثر في دليل المقابلة بعدم السماح للمبحوث للخروج عن جوانب ومواضيع المحورين.

- إن دليل المقابلة المعتمد في هذه الدراسة تشكل أو تضمن 40 سؤالا منها 7 أسئلة مغلقة، والأغلبية المتبقية هي عبارة عن أسئلة مفتوحة، فقد تم التعرض في الجزء الأول منه إلى:

- التعريف بالباحث وموضوع الدراسة معا.
- ثم التطرق إلى معرفة خصائص المبحوث (الوظيفة، الأقدمية، المستوى التعليمي والعلمي ...).
- ثم يأتي الحديث بالتسلسل عن المحور الأول وهو: علاقات العمل بكل جوانبه نجد منها (الاتفاقية الجماعية، الحقوق والواجبات، النزاع، النقابة...).
- ثم التطرق إلى المحور الثاني: التعلم الثقافي، والتركيز على أهم جوانبه منها (العمل، مستوى التعلم الثقافي، المناخ الاجتماعي السائد في المركب، الانحدار الجغرافي، تفتح الشخصية، ثقافة المؤسسة ...).
- وأخيرا معرفة درجة الارتباط، والعلاقة بين هاذين المحورين وهذا ما تضمنه السؤال الأخير في دليل المقابلة.

ب/- الملاحظة:

تشير الملاحظة إلى: "أداة من أدوات البحث العلمي، باعتبارها مصدرا رئيسيا للحصول على البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة اعتمادا على حواس الباحث وقدرته على تحويل ما هو ملاحظ إلى دلالات ومعاني" [1] .

- كما أنها معاينة مباشرة قمنا بها بهدف الكشف عن تفاصيل الظاهرة محل الدراسة، ذلك أنها (الملاحظة): "تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات وترجع أهميتها إلى أن هناك أنماط من الفعل الاجتماعي لا يمكن فهمها إلا من خلال مشاهدتها مشاهدة حقيقية" [2] .

- وقد مكنتنا هذه الأداة من التعرف على جانبين هما:

الجانب الفيزيقي للمؤسسة:

لقد تم التعرف على أول مصلحة أو وحدة مستقبلة لنا وهي مصلحة الموارد البشرية (D.R.H)، التي سمحت لنا بدخول المركب واكتشاف مختلف دوائره ووحداته الإنتاجية ومختلف منتوجاتها كما سمحت لنا بمقابلة بعض العمال والمسؤولين (الإطارات، النقابة) والتعرف عليهم عن قرب أي أثناء تأدية عملهم.

الجانب التنظيمي و العلائقي بين مختلف مستويات التنظيم، وبين الأفراد:

لقد تمت ملاحظة مستوى ودرجة الانضباط والصرامة في التعامل بين جميع المستويات في السلم الوظيفي، إجراءات التفتيش المكثفة سواء قبل دخول المركب أو

---

[1] د. فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 186.

[2] عدلي علي أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية، 1998، ص 227.

بعد الخروج منه وهذا بالنسبة للزائرين والعاملين معا. احترام الوقت ومواعيد العمل بالنسبة للجميع حتى بالنسبة للمتربصين، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على انتشار ثقافة احترام الزمن بين العاملين بالمركب خاصة مع وجود طرف أجنبي في العلاقات داخله وهو الشريك الإسباني الذي يفرض التغيير في ذهنية العمال، وتغيير جميع الأوضاع سواء الجانب الفيزيقي للمركب (دمج بعض الوحدات، وحذف البعض الآخر خاصة الوحدات غير الإنتاجية) أو حتى الجانب التنظيمي والعلائقي داخله.

- كما استطعنا ملاحظة سير العملية الإنتاجية، طبيعة العمل، ظروف العمل الفيزيقية (الغازات السامة، كثرة الضجيج خاصة بوحدة الأمونياك، ...)، نظام عمل المناوبة نظرا لطبيعة الآلات التي تتطلب متابعة مستمرة خاصة في الورشات والوحدات الإنتاجية الخاصة بالأمونياك، النتريك والنترات، ووجوب التقيد بارتداء الأجهزة الواقية مثل: القفاز، الخوذة، ... ومعاقبة من لا يتقيد بها.

- اعتمادا على هذه الأداة تمت متابعة سلوكات المبحوثين (الإطارات، النقابة) في إطار إجراء المقابلات المقننة معهم.

ج/- الوثائق والسجلات:

لقد قمنا في هذه الدراسة باعتماد عدد من السجلات والوثائق بغية الحصول على المعلومات والبيانات، أفادتنا بها مصلحة الموارد البشرية (D.R.H) وتعلق الأمر بـــ:

1- العدد الإجمالي للعاملين بالمركب ومختلف مراتبهم المهنية من (إطارات، نقابة، عمال منفذين، مشرفين على الإنتاج، ...) وكيفية توزيعهم في مختلف المصالح والوحدات، طبيعة عملهم.

2- بالإضافة إلى الإطلاع على وثائق تبرز: موقع المركب وأهميته، تاريخ نشأته، تطوره، طاقته الإنتاجية، الهيكل التنظيمي له في المرحلة القديمة والمرحلة الحالية، القانون الداخلي له ومختلف الاتفاقيات الجماعية المبرمة فيه، وأخيرا دخوله مرحلة الشراكة (تقدر نسبة الشراكة الإسبانية بالمركب 66%).

3- منشورات وإعلانات خاصة بمختلف منتوجات المركب واستخداماتها في المجال الزراعي.

4- فضلا عن ذلك كله لم يبخل علينا مسؤولي المركب من إطارات ونقابيين في إعطائنا أية معلومات تخص المركب، ظروف العمل داخله، علاقات العمل السائدة فيه، وتفسير بعض النقاط الغامضة الواردة في السجلات أو الوثائق، بل وتجاوزوا ذلك بتوضيح الآفاق المستقبلية للمركب بعد دخوله مرحلة الخوصصة واقتصاد السوق وهذا على المستوى الوطني والدولي.

4 - **كيفية عرض وتحليل البيانات:**

تجمعت لدينا بيانات كيفية أساسا وهي قليلة الكمية، وقد تم عرضها كالآتي:

- بداية بجداول بسيطة تتعلق بالأسئلة المغلقة "نعم، لا"، وفيها ثم حساب التكرارات والنسبة المئوية.

- أما الأسئلة المفتوحة التي جاءت فيها الأسئلة في شكل عبارات شاهدة فقد تم عرضها في جداول مع حساب درجة التردد.

- الفروق في الإجابات بين فئات الإطارات حول بعض المواضيع: بالنظر إلى اختلاف الفئات الاجتماعية المهنية المكونة للعينة قصد التدعيم والتعمق في تحليل البيانات بذلنا جهدا إضافيا للوقوف على الفروق في إجابات هذه الفئات المذكورة آنفا، لكنها ليست فروق إحصائية بقدر ما هي فروق في مدلولات المفاهيم والمعاني، وهذا في بعض المواضيع وليس كل أسئلة المقابلة.

الفصل الثاني:

علاقات العمل : النشأة و التطور، الخصائص والمشكلات

المبحث الأول : النشأة والتطور والخصائص

المبحث الثاني : مشكلات علاقات العمل

1. تمهيـــــــــد:

لقد كانت علاقات العمل قبل ظهور الثورة الصناعية علاقات مباشرة وبسيطة، فالثورة الصناعية تعتبر نقطة انطلاق لتاريخ علاقات العمل والتشريعات العمالية بصفة عامة بسبب ما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة في نهاية القرن الثامن عشر.

إن توسيع نطاق المصنع وانتشار التكنولوجيا وما أحدثته من آلية وتخصص واسع والتقسيم الدقيق للعمل، قللت من دور العامل في المؤسسة الصناعية، مما أدى إلى تشابك علاقات العمل خاصة بين العمال والإدارة وذلك نتيجة للصعوبات التي تعترض العامل أثناء تأدية مهامه . لذلك كان لا بد من تنظيم للعمل وترشيد علاقاته وتحديد واجبات وحقوق كل طرف في هذه العلاقة، وهذا طبعا لا يتم إلا بإصدار وسن قوانين ونظم ولوائح تنظم هذه العلاقات، إضافة إلى الاتفاقيات الجماعية التي تلعب النقابة فيها دورا مهما وفعالا من أجل حماية العامل وتحقيق المصلحة العامة.

غير أن دراسة علاقات العمل الحديثة والتي تتسم بالتعقيد والتشابك (نتيجة لظروف معينة سوف نتطرق لها فيما بعد) تقتضي الرجوع إلى الماضي، أي إلى العصور التي انعدمت فيها علاقات العمل، وإلى الأزمان اللاحقة التي ظهرت خلالها تلك العلاقات وتطورت من علاقات فردية إلى علاقات جماعية.

و في الواقع يصعب رسم حدود التطور التاريخي لعلاقات العمل، فهي دائمة الحركة تتبدل و تتغير بخط مواز لتطور أسس التنظيم الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي للمجتمع البشري.

لذلك سنحاول في هذا الفصل التعرف على كيفية نشأة علاقات العمل و مراحل انعقادها، الخصائص المميزة لها، و الوقوف عند أهم محطاتها. وهذا بتجزئته إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول تعلق بالنشأة والتطور والخصائص

أما المبحث الثاني فخصص لمشكلات علاقات العمل

المبحث الأول : النشأة والتطور والخصائص

1 - نشأة علاقات العمل:

إن الحديث عن علاقة العمل يعود بنا إلى القرون الماضية، وبالضبط القانون الروماني حيث كان العمل ينجز من قبل العبيد ويستبعد كل علاقة مهنية مع الأسياد، ولهذا لم يكن من المتصور قيام علاقات عمل بالمعنى المعروف اليوم و الذي يفترض وجود علاقات بين طرفين من الأشخاص. فالرقيق محروم من الشخصية القانونية وكان معتبرا في عداد الأشياء لا في مقام الأشخاص وهو ملزم بالعمل لدى سيده بصفة أبدية وبصفة إجبارية (تبعية مطلقة).[*]

أما في العصور الوسطى، فرغم تغير الأوضاع عن المجتمعات القديمة إلا أنه لم يحدث تغير يؤدي إلى تكوين علاقة عمل. فقد ساد نظام الإقطاع الذي يقوم على أساس النظر إلى الأرض ومن عليها ككل لا يتجزأ ولصاحب الأرض الحرية المطلقة في التصرف فيها ومن عليها، ولذلك كان المالك يملك تكليف من يتبعه من الأفراد بالعمل دون مقابل، وهذا يبدو جليا في القطاع الزراعي. أما نظام الطوائف الحرفية فكذلك لم يترك مجال لقيام قانون العمل وبالتالي تنظيم علاقات العمل، ذلك أنه يقوم على التدرج المهني ينزل من المعلم إلى العريف إلى الصبي المتدرب، وكانت كل طائفة تستقل وتختص بالنظام الذي يحكم شؤون تلك الحرفة خاصة ظروف العمل بما في ذلك تحديد ساعات العمل وتحديد الأجور بوضع حد أقصى

---

[*] أنظر "الوقائع والأفكار الاقتصادية في العصور القديمة" د. إسماعيل سفر: مرجع سبق ذكره ، ص 17 إلى 29.

لها. أما بالنسبة لتنظيم العمل فإن الطائفة نفسها هي التي تضع قواعد تسيير شؤونها إذ لم يكن يسمح لأي شخص أن يقوم بعمل ما دون موافقتها، ولا الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلاها إلا بعد مرور مدة زمنية تعد بالسنوات تحت التمرين وبعد الإتقان الجيد للحرفة والتي يبقى قرارها النهائي للمعلم[1]، فصار هذا النظام نظاما احتكاريا للمعلمين وأبنائهم من بعدهم بطريق الوراثة. ومع مرور الوقت وزيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع، خاصة بعد ظهور المدن ساد الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع من قبل هذه الطوائف انتهى الأمر فيها إلى تجمع العمال وتفاقم الوضع بينهم وبين أصحاب العمل، و ازداد الوضع تأزما خاصة بقيام الثورة الصناعية في نهاية القرن 18و بداية القرن 19 و التي تعتبر كنقطة تحول هامة لعلاقات العمل تحت تأثير تطور العلم والتكنيك[*]، حيث قل استخدام اليد العاملة وبدأ مشكل البطالة يتفاقم وأصبح العمال في ظل مبدأ حرية التعاقد يتعرضون لضغوطات واستغلال أصحاب العمل مما دفع بالطبقات العاملة إلى إدراك مدى خطورة الوضع وبدءوا يتجمعون في شكل تجمعات ونقابات سرية وعلنية للمطالبة بتحسين أوضاعهم، وقد تمكنت هذه الطبقة من تحقيق مرادها خاصة في النصف الثاني من القرن 19، حيث ظهرت قوانين تعترف بحق الإضراب إذ نجد قانون 25 ماي 1864 وإنشاء مفتشية

---

[1] أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 10-11

[*] لمزيد من الاطلاع انظر د. خضر زكريا: المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة رياض، دمشق، 1985-1986، ص من 379 إلى 406.

العمل، ثم قانون 21مارس 1884 الذي يعترف بحرية التنظيمات المهنية أو الاتحادات المهنية وإنشاء النقابات.[1]

من خلال ما تقدم نخلص إلى أن نشأة وتطور علاقات العمل بصفة عامة، كان نتيجة لمجموعة من العوامل المختلفة التي أدت إلى تدخل الدولة بالتشريع في مجال علاقات العمل وهذه العوامل في مجملها هي:[2]

- الضغط العمالي:

ذلك أن انتشار الصناعات الكبيرة قد ساعد على تكتل العمال في جماعات كبيرة بدأت تلجأ إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب وأبرز مثال على ذلك الإضراب المشهور لعمال ميناء لندن سنة 1889 وغيره من وسائل الضغط الأخرى. وقد بدأ هذا يتخذ صورة واضحة منذ منتصف القرن التاسع عشر، حينما شعر العمال بقوتهم بسبب نمو تنظيماتهم واتحاداتهم تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم و درء الظلم الواقع عليهم.

- العوامل السياسية:

لما صار العمال قوة كبيرة وعددا لا يستهان به بدأت الأحزاب السياسية تتقرب إليهم عن طريق تبني مطالبهم والدفاع عنها، حتى تضمن أصواتهم إلى جانبها في المعارك الانتخابية. وقد أدى ذلك أن أدخلت الأحزاب السياسية ضمن برامجها المسائل الاجتماعية والنهوض بالعمال والدفاع عنهم، كما أن العمال كونوا أحزاب

---

[1] مصطفى جلال القرشي: شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 17.

[2] د. توفيق حسن فرج : مرجع سبق ذكره ، ص 52- 53.

خاصة بهم في الكثير من الدول، كما انخرط الكثير من منهم في الأحزاب العمالية القائمة و قد فتح ذلك السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم خاصة وأن وصلت أحزابهم أو الأحزاب التي ينتمون إليها إلى الحكم. وحتى في الحالات التي لم تكن الأحزاب التي تضم طوائف عمالية تصل إلى الحكم، فإنه كان يعمل لها حسابها. وقد أدى كل هذا في النهاية إلى أن وجدت الفرصة السامحة لتطوير قوانين و تشريعات العمل وتقدمها في مختلف الدول.

- ***ظهور المذاهب الاجتماعية:***

لقد كان من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل ظهور المذاهب الاجتماعية وقيامها ضد المذهب الفردي (نظام الحرية الفردية ومبدأ سلطان الإرادة)، وقد بدا هذا واضحا حتى في الدول الرأسمالية كرد فعل على تطرف المذهب الفردي وما ظهر من تطبيقه ويعتبر ماركس أن المذهب الفردي (الملكية الفردية) مسؤولا عن ظاهرة استغلال العمال، فالعامل الذي لا يملك إلا قوة عمله يضطر لبيعها إلى الرأسمالي الذي يملك وسائل الإنتاج والقوة اللازمة لشراء هذه القوة المنتجة ويستخدمها في إنتاج سلع تفوق في قيمتها قيمة العمل المبذول فيها.[1]

وقد لخص بعض الفقهاء الفرنسيين هذا المذهب كذلك في عبارة قصيرة جاء فيها: "إن هذا النظام هو البؤس غير المعقول للطبقة العاملة"[2]. بسبب التفاوت الاقتصادي وتعميق الفجوة بين العمال وأصحاب العمل. ولهذا خرجت الدولة من سلبيتها وبدأت

---

[1] د.صبحي تادرس قريصه، د. مدحت محمد العقاد: مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص 44.

[2] د.توفيق حسن فرج : مرجع سبق ذكره، ص 50.

تتدخل لصالح الجماعة، وكان تدخلها واضحا في مجال علاقات العمل بصفة خاصة، وإن كان هذا التدخل يختلف بحسب مدى اعتناق كل دولة من الدول للاتجاه الاشتراكي، في اعتدال هذا الاتجاه أو في تطرفه.

يتبين من خلال هذه العوامل التي ساعدت على تدخل الدولة، أنه لم يعد ثمة مكان للنظريات السياسية والاقتصادية التي يعتقد أصحابها بضرورة ابتعاد الدولة عن التدخل في تنظيم علاقات العمل، لقد اندثرت هذه النظريات تماما في أوربا قبل منتصف القرن 19 [1]، نتيجة لاستفحال التدهور في ظروف العمل وانتشار الاستغلال القاسي للأطفال والنساء في الصناعات والمناجم، تقسيم المجتمع بشكل عام إلى طبقة تملك (أرباب العمل) و طبقة لا تملك (العمال) تعدد المظالم التي تعرض لها العمال كانخفاض الأجور، سوء التغذية، المساكن غير الصحية، ساعات العمل الطويلة عدم الاستقرار والتعرض للطرد، انتشار البطالة الجماعية دون أدنى ضمان أو تأمين لهم...الخ [2]، بحيث أصبح على الحكومات أن تتدخل في الأمر لضمان حد أدنى من الحماية للعمال ولإلزام أصحاب العمل برفع مستوى ظروف العمل إلى الحد اللائق لكرامة الإنسان.

وقد اتخذت الدولة من التشريع والقانون أداة لإقرار مستوى معقول من الحقوق ومن الحماية للعمال، وخاصة فيما يتصل بظروف العمل مثل: التهوية والإضاءة والمرافق

---

(1) أمين عز الدين: المدخل في شؤون العمل و علاقاته ، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1964، ص 158.

(2) د. حازم الببلاوي: أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف، 1985، ص 250.

الصحية...الخ، وفيما يتصل بشروط العمل مثل: الأجور وساعات العمل والحريات النقابية...الخ.

وعرفت هذه التشريعات في الكثير من دول العالم باسم التشريعات العمالية وإن كانت تسمى أحيانا باسم التشريعات الاجتماعية[1]، ولهذا صدر أول قانون عمالي بفرنسا في 22مارس1841 تنظيم عمل الأحداث فمنع من العمل من تقل أعمارهم عن 8سنوات و منع تشغيلهم ليلا أو في الأعمال الخطيرة.[2]

وقد أخذ تدخل الدولة يتواصل في مجال تحسين ظروف العمل وتنظيم علاقات العمل وذلك عن طريق إنشاء وخلق منظمات جديدة تراقب وتسهر على تطبيق وتنفيذ هذه التشريعات والقوانين متمثلة في مفتشيات العمل والمنظمات النقابية.

كما امتد نطاق تدخلها واتسع مداه سواء من حيث المسائل التي نظمها أم من حيث الأشخاص الذين تنصرف إليهم التشريعات المختلفة التي أصدرتها. وقد اختلف مدى هذا التدخل باختلاف الأنظمة القائمة في الدول، بحيث كان هذا التدخل على نطاق أكثر تحديدا في الدول الرأسمالية منه في الدول التي اتجهت نحو الاشتراكية.

وأخيرا فان نشأة و تطور قانون تنظيم علاقات العمل كان أهم قانون في مجال العمل ذلك أنه ظهر من أجل حماية العامل من ظلم وتعسف صاحب العمل، كما أنه يحاول قدر الإمكان الحد من استغلال الرأسمالية للبروليتارية والطبقة العاملة وذلك تجسد

---

[1] أمين عز الدين: مرجع سبق ذكره، ص 158.

[2] Pierre. D .Ollier : le droit du travail, Armand colin, paris, 1972, p 49.

من خلال تدخل الدولة لتنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالعمل والعمال ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة.[1]

2 - مراحل انعقاد علاقة العمل :

يبدأ سريان علاقة العمل بمجرد أداء العامل لعمله، أي بمجرد قيام العامل بانجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، لذلك فإن علاقة العمل تختلف من حيث إجراءات ومراحل إبرامها وانعقادها عن بقية العلاقات الأخرى، وهو أمر تتفق عليه أغلب التشريعات العمالية المعاصرة. فعلاقة العمل تمر عادة بمرحلتين متعاقبتين هما:

أ - المرحلة التجريبية:

هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية وتجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، وهي في الوقت نفسه فرصة للعامل لإثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل الذي كلف به[2]. و قد حددت المادة 18 من قانون علاقات العمل الجزائري (11/90) هذه الفترة ب 12 شهرا كأقصى مدة و6 أشهر كحد أدنى، ونظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل عمل وكل قطاع نشاط فقد ترك أمر تحديد هذه المدة للاتفاقية الجماعية.[*]

---

[1] مصطفى جلال القرشي: مرجع سبق ذكره، ص 17.
[2] د. عبد الواحد كرم: قانون العمل، ط1، دار الثقافة، عمان، 1998، ص 73.
[*] حيث تنص المادة 120 من قانون علاقات العمل 11/90 : "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم ......و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: 1 ......،2.....،........8- فترة التجربة و الإشعار المسبق،...... - 14....."."

كما تعتبر فترة التجربة فترة تمهيدية للتعاقد النهائي، لأن عقد العمل في هذه المرحلة لا يكون نهائيا (فهو عقد ابتدائي أو تمهيدي) بل مرتبط ومشروط بنتائج انتهاء هذه المرحلة، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بعمله أصبح العقد نهائيا، أما إذا كان العكس فإن صاحب العمل له الحق في فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض، كما يمكن للعامل أيضا فسخ العقد في حالة ما إذا لم يتمكن من التأقلم مع بيئة العمل والظروف المحيطة به.

ولكون عقد العمل في هذه الفترة هو عقد مؤقت، فإنه لا يمكن للعامل في هذه المرحلة أن يستفيد من بعض التعويضات التي يستفيد منها العمال الآخرين مثل وضعية الانتداب والاستيداع وغيرها. لكن هذا لا يمنع من خضوع هؤلاء العمال المتدربين لنفس القوانين والنظم التي يخضع لها بقية العمال فيما يتعلق بالحقوق والواجبات، وهذا ما تنص عليه المادة 19 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 بأنه : "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية".

ب - مرحلة الترسيم أو التثبيت:

وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة في حالة نهايتها نهاية ايجابية، بحيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على انجاز الأعمال التي أنيطت به بالكفاءة

المطلوبة، ليصبح بذلك عقد العمل المؤقت عقد عمل نهائي يتوفر على كافة عناصر عقود العمل، فيصبح العامل متمتعا بكافة الحقوق والواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة. و هنا نستطيع القول بأن صاحب العمل يمكنه أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي إذا لم يتمكن العامل من إثبات قدرته المهنية المطلوبة، وفقا لقدرات ومستوى العامل المهنية ووفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية.[*]

3 - خصائص علاقة العمل:

إن أهم ما يميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات الأخرى- وتبعا للتغيرات و التحولات التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية- يمكن إيجازه فيما يلي:

- علاقات إنسانية اجتماعية، لأن لها قواعد معينة من قبل الدولة بصفتها الاجتماعية، ولأنها تربط بين العمال وأرباب العمل في مجال النشاط المهني والاقتصادي.

- علاقات جماعية في تكوينها وتطبيقها لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال بصورة رضائية جماعية، وتهدف إلى تنظيم روابطهم وشؤونهم المهنية المتبادلة بحسب القانون والاتفاقية الجماعية. كما يتفق فقهاء قانون العمل، على أن علاقات العمل تتخذ بصورة مضطردة صبغة جماعية مؤداها أن العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل لا تحكمها قواعد قانون العمل فحسب، بل تخضع أيضا لعلاقات القوى

---

[*] المادة 19 من ق 11/90: "يتمتع العامل بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال......و يخضع لنفس الواجبات و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية".

القائمة بين المنظمات العمالية (وخاصة النقابات من جهة)، ومنظمات أرباب العمل من جهة أخرى، وما تسفر عنه هذه العلاقات من إبرام عقود العمل المشتركة وحل ما يثور بشأنها من خلافات عن طريق التوفيق و التحكيم، أو عن طريق استخدام النقابات لحق الإضراب [1] .

- علاقات اقتصادية: تقوم بالتنظيم والإنتاج لإشباع حاجات الناس الطبيعية والاقتصادية.

- علاقات لها مردود فردي وجماعي لأنها تحقق الاستقرار في مجال العمل، مما تكون له آثار ايجابية على الإنتاج كما ونوعا.

وانطلاقا من تعريف المشرع الجزائري لقانون العمل "بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم أحكام عقد العمل، هذا الأمر يقودنا إلى تعريف عقد العمل بأنه ذلك العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر".[2]

إن علاقة العمل المرتبطة بهذا القانون (أي قانون علاقات العمل) ترتكز على خاصيتين هما:

أ- التبعية: إن قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به شخص لحساب غيره وتحت إدارة وإشراف هذا الغير، ويشترط أن يكون العامل

---

[1] د. أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (النقابات) ،مرجع سبق ذكره ، ص 01

[2] د. إبراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 03.

خاضعا في عمله لإدارة صاحب العمل، ويعبر عنه بقيام رابطة التبعية بين العامل ورب العمل حتى يمكن توافر معنى علاقة العمل.

إذن فالمقصود بالعمل التابع هو ذلك العمل الذي يتم تحت إشراف وتوجيه ورقابة من يتم لحسابه العمل، بحيث يكون العامل في أدائه لعمله في مركز التابع لصاحب العمل، إلا أنه يشترط لخضوع العمل التابع لقانون علاقات العمل أن يكون مأجورا، بحيث إذا كان تبرعا (غير مأجور) فإنه يخضع للقواعد العامة في العقد والالتزام الواردة في القانون المدني.[1]

ب- الأجر: قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات التي تنشأ عن عمل إنسان يقوم به مقابل أجر، وعلى ذلك فإن العمل الذي يتم بدون مقابل من القائم به أو على سبيل التبرع، لا يدخل في إطار العلاقات التي يحكمها قانون العمل ولو كان الالتزام قانوني. ومتى توافر المقابل اعتبرت العلاقة "علاقة عمل" مهما كانت صورته نقدية أو عينية. وفي تحديد مدلول المقابل لا ينظر إلى رب العمل بل إلى العامل، فالجمعيات الخيرية التي لا تسعى إلى الربح يخضع العاملون فيها لقانون العمل لأن المقابل يشترط فقط بالنسبة للعامل وليس لرب العمل.[2]

---

[1] د. همام محمد محمود زهران : قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2003، ص 12.
[2] إبراهيم زكي أخنوخ : مرجع سبق ذكره، ص 12.

المبحث الثاني: مشكلات علاقات العمل

المبحث الثاني : مشكلات علاقات العمل

1 - مشكلات علاقات العمل:

نقصد القول من مشكلات علاقات العمل تلك المشكلات التي تواجهها و التي قد، إما تحد من تطورها و تحول من استفادة كل المجموعة الإنسانية في المؤسسة من منافعها، و إما تحول المؤسسة إلى خلية صراع يفرض القوي خياراته و سياساته على الضعيف، تضيع فيها الحقوق و الواجبات، و قد تعرض المؤسسة إلى الإفلاس و الخراب.

و تختلف هذه المشكلات من حيث درجة تأثيرها على تطور و اتساع علاقات العمل، فمنها المتعلقة بطبيعة النظام السياسي الأيديولوجي السائد في البلد المعني، أي تلك تحدد علاقات الإنتاج هذه التي بدورها تحدد طبيعة ملكية وسائل الإنتاج، ثم مدى تقدم أو غنى البلد ماديا حيث تختلف علاقات العمل في البلدان المتقدمة و المتطورة عنها في البلدان المتخلفة. ثم تلك المتعلقة بطبيعة الإنتاج في المؤسسة و حجمها و عمرها، أو تلك المتعلقة بالثقافة العمالية و درجة الوعي.

إن الثورة الصناعية هي بؤرة مشكلات علاقات العمل حيث عمدت إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين متميزتين:

1- الطبقة البرجوازية الرأسمالية المتملكة لوسائل الإنتاج و التي تنتج بقصد الربح

2- الطبقة العمالية التي تبيع عملها إلى المستثمرين الرأسماليين مقابل أجر تعيش منه [1] .

فالطبقة الأولى تستثمر و تنهب الطبقة الثانية، و من هنا تظهر فكرة الصراع و النزاع الأولى بين الطبقتين (بين رأس المال و العمل)، و قد جاء الفكر الاقتصادي البرجوازي الليبرالي فساهم في تعميق هذا الانقسام، و انتصر لأنه يتفق تماما مع مصالح الطبقة المسيطرة (المالكة لوسائل الإنتاج) على حساب الطبقة العاملة التي اشتدت بؤسا و أزمة.

فالمذهب الفردي، و حرية إبرام عقود العمل، (العقد شريعة المتعاقدين)، تركت اليد العاملة بدون حماية وأجور منخفضة وتشغيل الأطفال والنساء في أماكن غير صحية وساعات عمل طويلة وظروف عمل قاسية، بطالة، فقر، زيادة على تمركز الثروة و السلطة و الملكية بيد الطبقة الرأسمالية (أصحاب العمل) تتيح للأقوياء بأن يسحقوا الضعفاء، اشتدت المنافسة، الاحتكار، اشتد كذلك التخصص و تقسيم العمل، فلا نكون أمام عمال مهرة بل أمام بروليتاريين، فهو يسمح (تقسيم العمل) بزيادة الإنتاج مما يؤدي إلى زيادة الثروة الاجتماعية لمصلحة القوي على الضعيف.[2]

فالحاجات هي أولا حاجات صاحب رأس المال، فليس للعمال حاجات كحاجات أرباب العمل، فحاجات العامل هي من حاجات العمل و كلفته هي كلفة الإنتاج، إنها الأجور كحد أدنى ضروري لحياته وحيات أسرته من أجل استمرار العمل و تجديد

---

[1] د. إسماعيل سفر: مرجع سبق ذكره ، ص 261.
[2] نفس المرجع السابق ، ص 269.

طاقة اليد العاملة فقط. فكل صاحب عمل ينظر إلى مصلحته الخاصة و يسعى إلى مزيد من الإنتاج و الربح فيسرع في إدخال الآلات و التكنولوجيات الحديثة حتى يصبح الإنتاج زائدا عن الطلب، فيؤدي هذا إلى طرد العمال و تخفيض أجورهم، و من هنا يظهر الصراع بين قوى الإنتاج و علاقات الإنتاج.[1]

و قد أثارت كل هذه المآسي الاجتماعية ردت فعل عنيفة، تنادي بضرورة تدخل الدولة لإدارة الحياة الاقتصادية و الاجتماعية وحماية الطبقة العاملة و تجسد في النظام الاشتراكي بكل ما يحمله من مظاهر مخالفة للنظام الرأسمالي منها نجد:

- الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج و فرض تنظيم موجه لعلاقات الإنتاج داخل المؤسسات من أجل تحقيق التوازن الاجتماعي.

- تحقيق المساواة في مداخيل العمال و الرأسماليين.

- مساندة الطبقة العاملة و تحديد استعمال الآلة.

- ضرورة تدخل الدولة لإحلال سياسة جديدة تعمل على رفع الأجور، و تنظيم العمل.[2]

فبعد الحرب العالمية الثانية، ظهر العالم الثالث على الخريطة السياسية و الاقتصادية و لا سيما بعد استقلال معظم هذه الدول من الاستعمار الغربي، و مند ذلك التاريخ حدثت الكثير من المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية التي شملت العالم و في إطار ما يعرف بالنظام الاقتصادي العالمي الجديد، فأصبحت دول

---

(1) د.اسماعيل سفر: مرجع سبق ذكره، ص 266.

(2) نفس المرجع السابق، ص 266.

العالم الثالث (الدول المتخلفة) في السنوات الأخيرة مجبرة على ضرورة تبني نفس مسار التنمية و التركيز على النهوض و الاهتمام باليد العاملة التي سلكتها من قبل الدول المتقدمة صناعيا (و التي تحتكر التكنولوجيات و التقنية) دون الأخذ بعين الاعتبار الظروف التاريخية الاستعمارية و الاقتصادية و الثقافية و المجتمعية التي تعيشها (الدول النامية)، و من بين أهم خصائص و سمات هذه الدول و المجتمعات نجد بها مستويات عالية من الأمية و نقص الوعي خاصة بالنسبة للطبقة العاملة، سوء التغذية، الفقر، البطالة... ، إضافة إلى مشكلة نقل التكنولوجيا و مدى تأثيرها على الواقع الاقتصادي و الاجتماعي و حتى الثقافي في هذه الدول، التي كانت تعتبر في الغالب من المستعمرات السابقة. حيث تقوم بتصدير جانب كبير من موادها الخام، كما أنها تعتمد بصورة كبيرة على القطاع الزراعي أكثر من اعتمادها على القطاع الصناعي.

فيجب الاهتمام في هذه الدول عموما (الدول المتخلفة) بمشكلات التنمية و النهوض بالطبقة العاملة و طبيعة السياسات الحكومية و إيديولوجياتها نحو التنمية و الإصلاح الاقتصادي و الاجتماعي علاوة على تفسير واقعية الطموح نحو العمل و الدافعية لزيادة الإنتاج، و الملكية، و تغير الأنماط التقليدية لأساليب الحياة الثقافية و المعيشية و التطلع نحو المستقبل. و الاهتمام كذلك بالتعليم و التخطيط للاستثمارات البشرية و

القوى العاملة بالأخص و تنمية المهارات و تدريبها و رفع مستواها المهني و الثقافي داخل المؤسسات و ارتباطها بالأجر و تحسين مستويات المعيشة عموما.[1]

كما يجب الاهتمام كذلك في هذه الدول بتثقيف اليد العاملة و رفع كفاءتها بتدريبها و تكوينها و تحسين علاقات العمل داخل المؤسسات و التنظيمات و الشيء الملاحظ في هذه الدول حسب طبيعة أنظمتها السياسية و الأيديولوجية فإنها تحول دون وجود علاقات إنتاجية واضحة المعالم، و دون تشكل و نمو وعي ثقافي عمالي يسمح لهذه الطبقة بالدفاع عن مصالحها و حقوقها أمام الطبقة المالكة للثروة و السلطة و لوسائل الإنتاج، نتيجة الصراع الدائم أو المستمر بين رأس المال و العمل و هو أمر طبيعي ملازم لصيرورة عملية العمل.

ففي المجتمعات أو الدول الصناعية-اشتراكية كانت أم رأس مالية، متخلفة أو متقدمة- تكون مشكلات علاقات العمل أساس الواقع المادي العقلي، لأن علاقات الإنتاج و علاقات الملكية، ثم علاقات الاستغلال و الاغتراب و الصراع الملازم للعلاقة بين رأس المال و العمل، توزيع و تقسيم العمل، و الأيديولوجيات و طرق الفكر و الحياة الاجتماعية و الثقافية للأفراد هذه كلها ملازمة في واقعها و مفهومها للمعطيات الاقتصادي و الاجتماعية المؤسسة على العمل.[2] و من هنا يظهر لنا مفهوم العمل و مشكلات علاقات العمل باعتبارهما أساسا للبنية الاجتماعية الحضارية و التقدمية و تشكيل للواقع الاجتماعي لأي مجتمع، فأساس وجود الفرد أو

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 406

[2] د. غانم هنا: بناء المجتمع، مطبعة الاتحاد، دمشق، 1982، ص 132.

الإنسان في جماعة أو في أي تنظيم آخر كالمؤسسة الصناعية مثلا -باعتبارها وحدة أساسية في بناء المجتمع و مصدر رزق الكثير من الأفراد- هو العمل أو النشاط الإنساني المأجور الناتج عن تأسيس علاقة العمل .

فالمؤسسة الصناعية هي القولب الذي ينظم الناس فيها شؤونهم في علاقاتهم بعضهم مع بعض كما أنها جهاز عمل يشتمل على تركيبات و نظم و أدوات و تجهيزات...[1]، تتفاعل كل هذه العوامل لتشكل و تبني علاقات عمل إما يكون التعاون و التفاهم و الرضا أساسها أو الصراع أو النزاع بين أطرافها. و من أجل رفع كفاءاتها و تحقيق أهدافها و إقامة جو عمل سلمي داخلها لا بد من الاهتمام بالتكوين الاجتماعي و الثقافي للعنصر البشري فيها و الرقي به و رفع شخصيته و أسلوب و طرق تفكيره، و الأخذ بعين الاعتبار حاجاته و دوافعه نحو العمل و الإنتاجية.

2 إثبات علاقة العمل:

يمكن إثبات علاقة العمل أو عقد العمل بأية وسيلة كانت وهذا ما نصت عليه كافة النصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل، ومنها المادة العاشرة[*]، والسبب في ذلك يعود لاختلاف طرق ووسائل انعقاد هذه العلاقة والتي كما سبق واشرنا لها تتم بواسطة عقد مكتوب، وهي قائمة لمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر،

[1] د. عمر صخري : اقتصاد المؤسسة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 34.
[*] أنظر في هذا الشأن المواد 8-9-10 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90

حسب ما نصت عليه المادة التاسعة من قانون علاقات العمل "يتم عقد العمل بحسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

ومن هذا نستخلص أن إثبات علاقة العمل تتم بالنظر إلى الأداة والوسيلة التي تمت بها هذه العلاقة، فإذا كانت بعقد مكتوب فإن أداة الإثبات تكون بالرجوع إلى وثيقة العقد سواء الأصلية أو نسخة مطابقة لها في حالة ضياع الأصلية. أما إذا كان العقد غير مكتوب فإنه يمكن اللجوء إلى كافة وسائل الإثبات المختلفة المعروفة قانونا كالبينة، والقرائن، واليمين، وشهادة الشهود وغيرها من الوسائل، بالإضافة فإن الميدان العملي كثيرا ما يقدم لنا أدوات ووسائل إثبات قاطعة من بينها ملف العامل الذي يحتفظ به صاحب العمل وما يحتويه من وثائق مختلفة، إلى جانب إمكانية اللجوء إلى بعض المصالح والإدارات التي لها علاقات بأصحاب العمل مثل مصالح الضرائب، والضمان الاجتماعي الذي يلتزم صاحب العمل بدفع الاقتطاعات من المرتبات و الأجور كل شهر، كما يمكن إثبات هذه العلاقة بواسطة قسيمة الأجور التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها شهريا للعامل.[1]

إلا أن هذه الوسائل لا يمكن ضمانها خاصة في حالة العمل المؤقت لأن صاحب العمل كثيرا ما لا يقوم بالتصريح لمصالح الضمان الاجتماعي، وعدم دفعه للأقساط المستحقة لها ولمصالح الضرائب، لذلك فإن انسب ضمان لحقوق العامل هو العقد الكتابي لكي يسهل عليه إثبات علاقة العمل القائمة بينه وبين صاحب العمل.

---

(1) أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 124.

3 - آثار علاقة العمل على كل من العامل و صاحب العمل:

تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة بمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها، بحيث يترتب على انعقاد علاقة العمل بين العامل والمستخدم مجموعة من الحقوق والالتزامات (الواجبات) تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة منها(*):

(الدستور، التشريع، الاتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي، عقد العمل) مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية(*)(*) عند اختلاف و تعارض أحكامها.

ويختلف قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 عن القانون السابق والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 في تحديده لهذه الحقوق والالتزامات، كونه ترك الأمر للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي وعقد العمل لكون هذه العلاقة أصبحت تتسم بالطابع التعاقدي.

و في ما يلي يمكن تحديد و توضيح حقوق والتزامات العامل:

I. حقوق العامل:

لقد منحت التشريعات العمالية المعاصرة للعامل العديد من الحقوق والامتيازات، البعض منها بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية والبعض الآخر بمقتضى نصوص واتفاقيات جماعية وفردية، وتختلف هذه الحقوق وتتنوع من بلد إلى آخر

(*)أنظر المواد: 55-56-57 من الدستور 1996، و المواد 5-6-7 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90

(*)(*)أنظر المادة 78 و المادة 137 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90

لكننا نستطيع أن نلم بالحقوق المكرسة في القوانين والنظم الجزائرية بصفة خاصة فيما يلي:

1- الحق في الأجر: يعتبر الأجر ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة به من أهم الحقوق الأساسية للعامل وهي في الوقت نفسه من أهم التزامات صاحب العمل، الأمر الذي يجعلها تحضى بالحماية القانونية في مختلف التشريعات العمالية المقارنة ومنها القانون الجزائري، حيث وضع المشرع الجزائري مبادئ أساسية لحماية الأجر وهي:

- الدفع المنتظم للأجر
- امتياز الأجور على بقية الديون
- منع الحجز عن الكتلة الأجرية
- البطلان القانوني لكل تنازل كلي أو جزئي للأجر من قبل العامل(*)

كيف لا وهو (الأجر) سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، لذلك تنص المادة 80 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 على "للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" وهو المبدأ نفسه الموجود في المادة 113 من القانون الأساسي العام للعامل الجزائري رقم 12/78 التي تؤكد على حق دفع الأجر المنتظم. في حين جاء دستور 1996 على خلاف دستور 1976 خاليا من الإشارة إلى الأسس التي يجب أن تقوم عليها سياسة الأجور، حيث أصبحت المؤسسة المستخدمة تتكفل بنفسها بتسيير

(*) أنظر في هذا الشأن (حماية الأجر) : د. همام محمد محمود زهران: مرجع سبق ذكره، ص 450 إلى 453.

علاقات العمل و تنظيم سياسة الأجور بعد ما كان ذلك من اختصاص الحكومة[1] لذلك فإن التشريع العمالي الحالي قد اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل أمرها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وتتكون أجرة العامل من العناصر التالية:

- المرتب ويشمل كل من الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني في المؤسسة ومختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة لتحفيز العامل لزيادة الإنتاجية.
- الدخل الغير الثابت أو المتناسب مع نتائج العمل (الأرباح وهو يستند إلى المردودية وتحقيق الأرباح).

2- ***الحق في الراحة و العطل القانونية:*** لقد اهتمت القوانين الحديثة للعمل بضرورة إعطاء العامل جزء من الوقت المأجور لتجديد طاقته و قوته و جهده، ويستعيد نشاطه أو تركيزه، والتمتع بقسط من الراحة بعد العناء والجهد الذي يبذله في عمله وهذا في إطار الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والصحية للعامل. ويهدف هذا النظام (الراحة و العطل) إلى التقليل من تأثير العمل الروتيني بالذات على نفسية العاملين، و تسمح للعامل بالابتعاد لفترة زمنية و لو كانت قصيرة عن عمله ليجدد نشاطه ذهنيا و بدنيا[2]. لذلك فقد أصبح الحق في الراحة مضمونا في مختلف النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية وحتى الحقوق الدستورية حيث ينص الدستور

---

[1] د. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2000، ص 17.
[2] محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، المكتبة الإدارية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت، 1993، ص 493.

الجزائري (1996) في المادة 55 الفقرة 3: "بأن الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفيات ممارسته" إلى جانب الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل رقم 11/90 إذ تنص المادة 35 منه على أنه "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل، أيام راحة قانونية"، كما تنص المادة 39 منه على أنه "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وأن كل تنازل من العامل عن كل عطلته وعن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر".

3- الحق في الحماية و التأمين و الضمان الاجتماعي: لقد أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، لذلك فإن أهم السمات المميزة لقانون العمل الجزائري أنه قانون اجتماعي أولا وقبل كل شيء لأنه يهدف إلى حماية العامل من كافة الاخطار التي تنجم عن علاقة العمل سواء كانت من قبل صاحب العمل كالاستغلال، التسريح التعسفي أو كانت من طبيعة العمل، كالحوادث التي تحدث في ميدان العمل، والأمراض المهنية، أو كنتيجة أسباب أخرى متنوعة، كالمرض والعجز،...الخ. كما أن المشرع الجزائري تدعيما لحماية العامل أيضا قد وضع أجهزة ومصالح خاصة ممثلة في مفتشيات العمل وذلك للمراقبة في مجال حفظ الصحة والأمن والوقاية من الأخطار المهنية.[1]

---

[1] أحسن برغل: مفتشية العمل "دورها و مسؤولياتها في مجال حفظ الصحة و الأمن"، مجلة المرشد ، العدد 11، يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الجزائر، من 1 جانفي إلى 31 مارس 1989، ص 18 إلى 24.

4- الحماية المهنية: وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء قيامه بعمله سواء داخل مكان العمل أو خارجه نتيجة تطبيقه لأمر صادر عن صاحب العمل، بالإضافة إلى الأمراض المهنية الناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابهها والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون مصدرها مصدر مهني. و ما نلاحظه من خلال الدراسة الميدانية أن معظم الوحدات الإنتاجية لمركب أسميدال محل الدراسة، ظروف العمل بها قاسية جدا كتسرب الغازات و الروائح السامة و هذا بوحدة النتريك و النترات، نجد كذلك ضجيج قوي جدا و ذلك بوحدة الأمونياك، لذلك فقد عمدت إدارة المركب إلى ضرورة حماية العمال و إجبارهم على ارتداء ملابس العمل و الأجهزة الواقية مثل الخوذة و القفاز،....الخ.

كما يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية عن طريق الترفيع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي للمهنة شرط توافر المناصب الشاغرة وكفاءة العامل، إلى جانب الحق في التكوين المهني باعتباره وسيلة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة، دعما لمبدأ المتاجرة والمنافسة وذلك بهدف تحسين المستوى المهني و التقني للعاملين و إدراكهم وتعلمهم أفكار و معايير و قيم جديدة من أجل رفع مستواهم الثقافي.

5- الحماية الصحية و الأمن و طب العمل: وتتمثل في حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يتعرض لها أثناء القيام بمهامه، لذلك فقد جعل الدستور من

هذه الحماية حقا أساسيا من خلال تأسيس طب العمل، تحديد المدة القانونية، التمتع بالعطل و الراحات. كما نص على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع العمالي سواء كانوا من المسيرين أو من العمال[1]، لذلك على صاحب العمل أن يوفر وسائل الحماية للعامل لوقايته من مختلف الاخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل على سبيل المثال: الدخان والأبخرة،والغازات السامة والخطيرة والضجيج والحرائق والانفجارات...الخ وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات الضرورية مثل إبعاد العمال عن أماكن الخطر، تزويد أماكن العمل بعتاد مكافحة الحريق بكل أنواعه، وضمان الإجلاء السريع عند الخطر ومراعاة قواعد واحتياطات الأمن عند اختيار الوسائل التكنولوجية الحديثة وغيرها من الاحتياطات المختلفة[2]....الخ.

أما فيما يتعلق بطب العمل، فقد وضعه المشرع الجزائري من أجل حماية ووقاية صحة العامل وذلك بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة ومراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف، وتحسين ظروف العمل. وعليه فان طب العمل باعتباره حق للعامل فهو إذن التزام على صاحب العمل يجب التكفل بكل متطلباته والتزاماته. أما فيما يخص المدة القانونية فقد حددت من قبل المشرع الجزائري بما يلي:

- أسبوع العمل ويقدر ب 40 ساعة.
- أيام العمل وهي لا تقل عن 5 أيام.

---

[1] محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر(2000) ، مرجع سبق ذكره ، ص 24.
[2] وزارة العمل، الحماية الاجتماعية و التكوين المهني: "الوقاية من الأخطار المهنية" (دليل عملي)، الكتيب الأول (منشورات) قدمت خلال اليومين الدراسيين حول مفتشية العمل بقصر الثقافة محمد بوضياف عنابة في27-28 فيفري 2000.، ص 7.

- ساعات العمل اليومي يجب أن لا تتجاوز 12 ساعة.

6- التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي: لقد سعى المشرع الجزائري إلى حماية العامل باعتباره عضوا في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية هو وأسرته، وهذا من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية وتأسيس الضمان الاجتماعي ويشمل نظام التأمينات الاجتماعية كافة الأشخاص مهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي ينتمون إليه عام أو خاص[1]. كما يستفيد من خدمات ومنافع هذا النظام العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص في الصناعة والتجارة و الفلاحة....وغيرهم.[*] وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية عدة حالات منها:

- التأمين على المرض
- التأمين على الولادة
- التأمين على العجز
- التأمين على الوفاة

إلا أن العامل لا يستفيد من هذه التأمينات الاجتماعية[*][*] دون أن يساهم في تمويل خدماتها إذ يلزمه القانون بدفع اشتراك شهري يقتطع من الأجر.

---

[1] الجريدة الرسمية ، العدد 28، المادة 6 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ2 جويلية 1983 ، ص 1792.

[*] راجع المادة 4-5 من نفس القانون السابق.

[*] [*] للمزيد من الاطلاع حول هذا الموضوع انظر: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء،"التأمين على الوفاة و التامين على العجز" ، منشوران صادران عن مطبعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، قسنطينة، 1997.

7- **الحق في التقاعد** : وهو من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للعمال في مختلف النظم العمالية، غير أن هذا الحق يختلف في أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر على عكس التشريع العمالي الجزائري الذي قام بوضع نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال بدون استثناء وهذا بعد صدور قانون التقاعد لسنة 1983.[1]

ويحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به حاليا على:

- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

- معاش منقول يتضمن (معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة- معاش إلى الأبناء القصر إي إلى أبناء العامل المتوفى- معاش للأصول).[*]

وتتمثل شروط الاستفادة من معاش التقاعد في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحدد أساسا في 60 سنة للرجال و 55 سنة للمرأة، بالإضافة إلى قضاء المدة القانونية اللازمة للعمل والمقدرة حسب هذا القانون ب 15 سنة عمل على الأقل[*][*].

8- **ممارسة الحقوق الدستورية (العامة)** : لقد ترتب على صدور دستور 1989 ثم دستور 1996 تعديل لنظام الحريات الأساسية ومنها تلك المتعلقة بالعمال، كما أن النظام الاقتصادي الجديد الرامي إلى تصحيح الأوضاع الاقتصادية و الذي يقوم على

---

[1] انظر القانون رقم 12/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، ص 1803.

[*] انظر المادة 5 من القانون السابق المتعلق بالتقاعد رقم 12/83.

[*][*] انظر المادة 6 من نفس القانون السابق رقم 12/83 و المتعلقة ب "شروط الحق في المعاش".

أساس انسحاب القطاع العام من الأنشطة الإنتاجية وإطلاق قوى السوق، وتخفيف القيود والعوائق الاقتصادية والاجتماعية، خصوصا ما يتعلق منها بتشريعات العمل والضمانات الاجتماعية والأعباء الضريبية ودور الدولة التدخلي[1] فإن هذا النظام أو الوضع الاقتصادي الجديد أصبح يقتضي وضع آليات جديدة للتفاوض الجماعي من منظور يعترف بالحق النقابي والحق في المشاركة والحق في الإضراب.

9- الحق النقابي : لقد أكد الدستور الجزائري على الحق النقابي لجميع المواطنين، واستنادا إلى المبادئ العامة للدستور والنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات، فقد اصدر قانون خاص بممارسة الحق النقابي رقم 14/90 بتاريخ 6 جوان1990. وتطبيقا للأحكام الدستورية التي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي، فقد جاءت القوانين والتشريعات العمالية مكرسة لهذا الحق بشكل واضح وصريح، مثلما هو الشأن بالنسبة للفقرات 1-2-8 من المادة 5 من قانون علاقات العمل والقانون الخاص بممارسة الحق النقابي[*]، والأحكام الخاصة بالتفاوض الجماعي الواردة في قانون علاقات العمل[*)(*].

وإذا كان الحق النقابي في القوانين السابقة لم يكن معترف به ضمن النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين[*)(*)(*] ، انطلاقا من مبدأ الحزب الواحد فإنه ابتداء من صدور دستور 1989 و تكريس مبدأ التعددية الحزبية، ليتوسع الحق

---

[1] ضياء مجيد الموسوي: الخوصصة و التصحيحات الهيكلية(آراء و اتجاهات)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 45

[*] انظر القانون 14/90 المؤرخ في 6 جوان 1990، قانون العمل (النصوص التشريعية و التنظيمية)، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، القسم الخامس (ممارسة الحق النقابي)، ص 189 إلى 208.

[*)(*] انظر "التفاوض الجماعي"، الباب السادس من قانون علاقات العمل رقم 11/90، المواد من 114 إلى 134.

[*)(*)(*] انظر المواد من 22 إلى 25 من القانون الأساسي العام للعامل و القانون 28/88 المؤرخ في 9 جويلية 1988 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة في 20 جويلية 1988، ص 1058.

النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة إلى حق تكوين وإنشاء تنظيمات نقابية جديدة بكل حرية واستقلالية دون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة من أجل الدفاع عن مصالح العمال و حقوقهم.

10- الحق في الإضراب : الذي لم يكن معترف به من قبل إلا لعمال القطاع الخاص، ثم توسع هذا الحق ابتداءً من قرار دستور 1989 إلى كافة العمال في كلا القطاعين باستثناء بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات الإستراتيجية من حيث أمن وتمويل المجتمع بمختلف الاحتياجات الاقتصادية والأمنية(*) حيث أصبح لكل العمال الحق في الإضراب بعد استنفاذ كل الطرق الممكنة لتسوية النزاعات وذلك وفقا للنصوص والشروط المحددة في القانون، حيث يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل عامل عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل، تستدعى جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتاد بعد إعلام صاحب العمل قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

يجب إعلام المستخدم ويمكن سماعه بناءا على طلبه، ثم يشرع في الإضراب المتفق عليه لدى انتهاء آجال الإشعار المسبق له والذي يمكن تحديد مدته عن طريق التفاوض الجماعي أي في الاتفاقيات الجماعية، في كل الحالات فإن مدة الإشعار

(*) أنظر المادة 32 من القانون 01/88 المؤرخ في 22 جمادى الأول 1408 الموافق ل 12جانفي 1988 و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

المسبق للإضراب لا يمكن أن تقل عن 8 أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم، كما يجب إعلام مفتشية العمل المختصة محليا بذلك.[1]

11- الحق في المشاركة: المشاركة تعني إشراك فرق العمل في المساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة عن طريق التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم في كل ما يتعلق بنواحي العمل، وكل ما يتعلق بمصالحهم ومصالح المؤسسة، وتوفير جو من الثقة والاحترام والصراحة في مناقشة مختلف الموضوعات، وتبادل البيانات والمعلومات بين الإدارة والعمال لتحقيق الفاعلية ورفع الروح المعنوية لديهم حيث لا يقتصر دورهم على مجرد الخضوع والطاعة لأوامر وتعليمات صاحب العمل، بل هم يمارسون دورا إيجابيا فيما يتعلق بنظم العمل وإجراءاته[2]. فلم يبقى العمال في ظل القوانين الحديثة مجرد إجراء يبيعون قوتهم وجهدهم لصاحب العمل لقاء اجر وثمن معين، دون أن يكون لهم حق التدخل أو الاهتمام بما يجري داخل المؤسسة التي يعملون بها، بل أصبحوا جزءا منها يؤثرون، ويتأثرون بما يجري فيها. لذلك فقد جعلت النصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات لسنة 1988 أجهزة الإدارة (مجلس الإدارة ومجلس المراقبة) بالمؤسسة مجالا لتمثيل العمال، بل أكثر من ذلك فقد ذهبت إلى ضرورة تعميق الديمقراطية في المؤسسات الاقتصادية من خلال المشاركة العمالية في إطار أجهزت تقنية مكلفة بذلك، حيث جاءت أحكام القانون المتعلقة بعلاقات العمل تنص وتؤكد على إنشاء لجنة مشاركة في كل

---

(1) دليل حول كيفيات اللجوء إلى الإضراب و إجراءات تسويته، المفتشية العامة للعمل، الكتيب الثاني، الجزائر، 2000، ص 3-4.

(2) فاروق مداس: التنظيم و علاقات العمل، دار مدني، الجزائر، 2002، ص 81.

مؤسسة، تدور صلاحيتها حول الحق في الاطلاع والإعلام حول الوضعية العامة للمؤسسة (الإنتاج والمالية) ومراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بتشريعات العمل مثل كل ما يتعلق ب: النظافة-الأمن- طب العمل- الضمان الاجتماعي...الخ، كما لهذه اللجنة الحق في إبداء الرأي قبل تنفيذ المخططات الخاصة بتنظيم الشغل، كما لها دور في تسيير الخدمات الاجتماعية، و الاختصاص بتعيين ممثلي العمال بأجهزة الإدارة[*].

II. التزامات العامل:

تفرض علاقة العمل والقوانين المنظمة لها على العمال مقابل حقوقهم عدة التزامات متنوعة تنشأ بعضها من القوانين والنظم المعمول بها، بينما تنشأ أخرى عن عقود العمل، ومن أهم الالتزامات[*][*] نذكر:

1- ***الالتزام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل :***

يجب على العمال قبل المطالبة بحقوقهم أن يؤذوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم وأن يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، وإن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية[1]. لذلك فقد ركزت التشريعات العمالية الحديثة على هذا الالتزام باعتباره التزام طبيعي، ونتيجة مباشرة لعقد العمل[2]، حيث نجد هذا التركيز واضحا في عدة

---

[*] أنظر طريقة الانتخاب و تشكيل أجهزة المشاركة في المؤسسة ، المواد من 67 إلى 113 من قانون علاقات العمل 11/90

[*][*] أنظر د.عبد الواحد كرم: قانون العمل، ط 1، دار الثقافة، عمان، 1998، ص 92 إلى 107، نلاحظ هنا تشابه في قانون علاقات العمل المصري لقانون علاقات العمل الجزائري من ناحية التزامات العامل، مما يدل على أن مستويات العمل العربية هي واحدة في جميع الدول العربية

[1] أحمد عكاش: الاستقلالية و الديمقراطية ، المجلة الجزائرية للعمل ، العدد 20، الجزائر، 1989، ص 124.

[2] د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري ، ط2 ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر، 1989، ص 718.

أحكام منها المادة 7 الفقرة رقم 1 من قانون علاقات العمل الجزائري التي تؤكد على واجب العمال في أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. وهو نفس الالتزام الذي تضمنته المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، لذلك ولكي يقوم العامل بمهامه على أحسن وجه، لا بد على صاحب العمل أن يقوم بتحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة إلى العامل ويشمل هذا التحديد ثلاث زوايا:

أ - **التحديد الموضوعي**: وهو ضبط كافة الحركات والمهام والأعمال التي تدخل ضمن مكونات منصب العمل أو المهمة المحددة للعامل.

ب - التحديد المكاني: أي تحديد مكان العمل وفق ما تقتضيه طبيعة كل عمل، وإذا تعذر تحديد مكان العمل فانه يجب على الأقل تحديد المقر الرئيسي أو مكان الإقامة المعتاد لصاحب العمل.

ج - **التحديد الزمني**: أي تحديد المدة اليومية للعمل وبمقتضى قوانين وأنظمة حددت مسبقا من قبل المشرع وعلى صاحب العمل التقيد بذلك. والمهم هو الاعتراف بحق رفض العامل للعمل خارج الوقت القانوني و الاتفاقي للعمل.

2- ***الالتزام بالسر المهني:***

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية والتي يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة والنية الحسنة وعدم إساءة أحدهما للآخر، فالعامل

يحافظ على السر المهني حتى بعد انحلال علاقة العمل وهو ما تؤكده دائما المادة 7 فقرة 8 من قانون علاقات العمل على أنه: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية..."، لان صاحب العمل كثيرا ما يضع ممتلكاته وأسراره المهنية في يد العامل، وهي المسائل التي يؤدي اطلاع الغير عليها إلى تعرض صاحب العمل ومؤسسته إلى المنافسة أو التقليد الذي يعرض مصالحه إلى الخسائر.

إلى جانب بقية الالتزامات الواردة دائما في المادة7 من قانون علاقات العمل[1]فيمكن اختصارها فيما يلي:

* أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

* أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها صاحب العمل أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

* أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن، وأن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية في إطار طب العمل داخل المؤسسة، وأن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف وهذا في إطار تحسين التسيير وفعالية الهيئة المستخدمة.

---

(1) منشورات صادرة عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، المفتشية العامة للعمل :حول موضوع "حقوق و واجبات العمال الأجراء" قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة محمد بوضياف، عنابة، 27- 28 فيفري2000.

* أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع صاحب العمل وأن لا ينافسونه في مجال نشاطه.[1]

* وأخيرا أن يراعوا كل الالتزامات الناتجة عن عقد العمل.

III. <u>حقوق و التزامات صاحب العمل :</u>

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يخص التمتع بالحقوق والتقيد بالالتزامات التي تفرضها هذه العلاقة، باعتبارها علاقة ملزمة للجانبين ومزدوجة، حيث تمثل التزامات العامل حقوق لصاحب العمل والعكس صحيح إذ تمثل حقوق العامل التزامات على صاحب العمل، إلا أنه وبالإضافة إلى هذه الحقوق والالتزامات فإن لصاحب العمل عدة حقوق أو صلاحيات أو امتيازات إضافية يتمتع بها وتتمثل أساسا في:

* صلاحيات صاحب العمل كطرف في العلاقة.

* صلاحيات التنظيم و الإدارة.

* صلاحيات التأديب بالإضافة إلى مختلف الصلاحيات المقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

- ففيما يخص صلاحية الإدارة والتنظيم (وضع النظام الداخلي للمؤسسة)[*] :

نقصد بها سلطة وصلاحية كافة الإجراءات والتصرفات، ووضع التنظيمات المناسبة

---

[1] أ. محمد محسن النجار: الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة ، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ،2000، ص 40 إلى 45.

[*] انظر في هذا الشأن: المواد من 75-76-77-78-79 من قانون علاقات العمل رقم 11/90.

قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة سواء كان بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط والنظام داخل أماكن العمل وذلك حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة.

- أما صلاحية التأديب: فهي التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية واللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أثناء أدائه لعمله أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في المؤسسة مكان العمل [1].

4- انحلال علاقة العمل (إنهاء علاقة العمل):

في هذا الموضوع لا يهمنا انحلال وإنهاء علاقة العمل سلميا، بمعنى الذهاب إلى التقاعد أو الموت أو ما شابه (الأسباب الطبيعية)، بل يهمنا الحديث عن الأسباب غير الطبيعية[*].

لقد أشرنا سابقا إلى أن علاقة العمل تبدأ بمجرد تعيين الشخص المعني بالعمل والتحاقه بمركز عمله لأداء المهام المرتبطة بهذا المركز، وتستمر هذه العلاقة في الحالات العادية إلى غاية نهاية المدة القانونية للحياة المهنية والإحالة على التقاعد، وعلى الرغم من أن كافة القوانين والتشريعات العمالية المعاصرة تمنع التزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل مدى الحياة لكون هذا الالتزام يشكل نوعا من الاستعباد، والمساس بكرامة وإنسانية العامل إلا أن استمرار العامل بالمؤسسة نفسها، وضمان مركز عمله يخلق لديه نوعا من الاستقرار والاطمئنان، والذي يعد محفزا قويا على

---

(1) أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(1994) ، مرجع سبق ذكره ، ص 183.

(*) لا نقصد بها غير السوية أي مرضية بل تلك العمليات الناتجة عن التقاء طرفي معادلة علاقات العمل، و أن أهدافهما متعارضة أصلا.

العمل، لأن العامل يشعر بالانتماء و الولاء للمؤسسة التي يعمل فيها، الأمر الذي يشجعه على العمل بكل إتقان وإخلاص، طالما أن علاقة العمل لن تنتهي إلا بالإحالة على التقاعد أو الموت، وهي النهاية الطبيعية لكل علاقة عمل.

لكن هذا لا يستمر دائما، لان الواقع والحياة المهنية والظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية تتدخل وتشير إلى أنه توجد دائما استثناءات تلعب دورا وقد تتدخل لتضع حدا لعلاقة العمل داخل المؤسسات كالتسريح الجماعي للعمال مثلا مما يعني أن علاقة العمل قد تنتهي لأسباب أخرى غير الإحالة على التقاعد أو الموت، أو أنها قد تعلق لمدة معينة بسبب حدوث ظرف معين خارج إرادة الطرفين.

لذلك فالمشرع الجزائري ورغم الحرية التي منحها للمؤسسة في تقليص عمالها، إلا أنه جعل من هذه العملية هي الحل الأخير، إذ لا بد من العمل على إيجاد بدائل أخرى أقل حدة وأخف ضررا، وهو ما تنص عليه المادة 70 من قانون علاقات العمل ، ومن هذه البدائل نذكر تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي كما هو محدد في نفس القانون، الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به، تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى.....

لذلك فقد كان إسهام المشرع الجزائري إسهاما متميزا، عندما تطرق إلى مختلف الحالات والأسباب العادية والعارضة، من خلال نص المادة 66 من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

1- البطلان أو الإلغاء القانوني

2- انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحددة

3- الاستقالة

4- العزل

5- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع

6- التسريح للتقليص من عدد العمال

7- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

8- التقاعد

9- الوفاة."

وتؤدي هذه الأسباب على اختلافها إلى إنهاء علاقة العمل بأشكال متعددة تختلف فيما بينها من حيث ملابستها وشروطها وكذا من حيث الإجراءات والآثار المترتبة عن كل شكل من الأشكال، ما يلاحظ أن هذه الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بين الطرفين هي نفس الأسباب الواردة لقانون العمل المصري[1] ، مما يدل على أن هناك تماثل بين مستويات أو تشريعات العمل العربية. ويمكن أن تقسم هذه الأسباب إلى 3 أنواع كما حددها أحمية سليمان في كتابه التنظيم القانوني لعلاقات العمل (الأسباب القانونية العادية- الأسباب القانونية العارضة- الأسباب الاقتصادية)، بينما قسمها الدكتور محمد الصغير بعلي في كتابه تشريع العمل في الجزائر إلى قسمين هما (الحالات الإرادية – الحالات اللاإرادية).

---

[1] أ. محمد محسن النجار: مرجع سبق ذكره ، ص 54 إلى 59.

والملاحظ هنا أنه رغم اختلاف التقسيمات إلا أنها تصب جميعها في منحى المادة السالفة الذكر (المادة 66 من قانون علاقات العمل 11/90).

1 - *الأسباب العادية أو الحالات الإرادية :*

وهي تمثل كل الحالات العادية التي تنتهي فيها علاقة العمل والتي تعود أحيانا لإرادة طرفي علاقة العمل أو أحدهما أو لأسباب أخرى. وتتمثل هذه الحالات كما حددها المشرع الجزائري فيما يلي: الاستقالة، الوفاة، التقاعد، الفسخ الاتفاقي لعقد العمل، العجز الكامل عن العمل بسبب ظرف طارئ، انتهاء مدة العمل في العقد المحدد المدة.

- فالعامل من حقه أن يلجأ إلى إنهاء أو فسخ علاقة العمل بتقديم **استقالته** كتابة، ليغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية وهذا انطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي تقوم عليه هذه العلاقة، وهذا ما نصت عليه المادة 68 من القانون السابق (قانون علاقات العمل 11/90) [*]

- كما قد تنتهي علاقة العمل عن طريق **الفسخ الاتفاقي**، الذي يشترط فيه إعلام الطرف الآخر ومنحه مهلة إخطار مسبق تحددها النظم والاتفاقيات الجماعية، مع احتفاظ العامل بكل حقوقه إذا كان هذا التصرف انفراديا من صاحب العمل دون خطأ من العامل.

---

[*] حيث جاء فيها: "الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابتا، و يغادر منصب عمله، بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

- كما تنتهي علاقة العمل كذلك بانتهاء أجل عقد العمل المحدد المدة، على اعتبار أن المدة وصف لا بد من الاتفاق عليه صراحة، و لكونه من العقود الزمنية فإنه لا ينتج آثاره القانونية سوى خلال الفترة المتفق على استمرار العلاقة التعاقدية فيها بين الطرفين، احتراما لإرادتهما و عملا بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ذلك ما نص عليه التشريع الجزائري بموجب المادة 66 من القانون علاقات العمل 11/90 ، و ما ذهب إليه كذلك التشريع العمالي الفرنسي الذي ينص صراحة بأن: "عقد العمل محدد المدة ينتهي بقوة القانون بانتهاء أجله" (1)

- كما تنتهي هذه العلاقة **بوفاة العامل أو بتقاعده** (ببلوغ الرجل 60 سنة والمرأة ببلوغها 55 سنة) وذلك حسب القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

- يمكن كذلك أن يفسخ عقد العمل بسبب **العجز الكامل** لأسباب صحية، إدانة العامل بتهمة سالبة للحرية ذلك أن هذا الأخير قد يفقد حريته بسبب حكم قضائي و إيقاف احتياطي مثلا، الحكم عليه بالسجن النافذ لمدة معينة أين يستحيل عليه تنفيذ مهامه وأداء التزاماته، وهنا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العلاقة دون مهلة إخطار أو تعويض.

- كما أن في حالة **التسريح التأديبي** تنتهي علاقة العمل لأنه من حق صاحب العمل فصل العامل في حالة ارتكابه خطأ مهني جسيم أثناء قيامه بعمله، وهو ما تنص عليه المادة 73 من قانون علاقات العمل(*) حيث "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل

---

(1) بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة (دراسة نظرية- تطبيقية- مقارنة)، دار هومه ، الجزائر، 2004، ص 124 – 125.

(*) و التي تم تعديلها و تتميمها بموجب القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991

أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي...". لكن ورغم أن المشرع الجزائري قد منح لصاحب العمل حق الفصل إلا أنه حدد حالات الأخطاء الجسيمة بشكل حصري ومحدد حتى لا يترك المجال أمام صاحب العمل للتلاعب بحقوق العمال والتوسع في تجسيم الأخطاء، فيمنع بذلك كل أشكال التلاعب بحقوق العمال تحت غطاء العقوبات التأديبية، لهذا فقد حاول المشرع ربط عملية التسريح بعدة إجراءات منها:

⇐ مراعاة ظروف وملابسات وقوع الفعل، وبحث المبررات والدوافع الحقيقية التي أدت إلى ذلك وعدم التسرع في اتخاذ القرارات، ذلك أن هذا التصرف قد يكون خارج عن نطاقه وهذا ما نصت عليه المادة 73فقرة 1 المضافة إلى القانون الجديد رقم 29/91[*] .

⇐ أن يتم اتخاذ القرار من طرف لجنة التأديب، بعد تأكيد وقوع الخطأ الجسيم وثبوته.

⇐ إبلاغ العامل رسميا وكتابيا بقرار الفصل.

وعلى العموم فإن الخطأ الجسيم هو: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرار بمصالح صاحب العمل وممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر أو أضرار، إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل

---

[*] التي تنص على أنه "يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و ممتلكات هيئته المستخدمة".

استمرار العامل في عمله أمرا متعذرا وغير مقبول، إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار داخل مكان العمل".[1]

والتسريح التأديبي هنا يتخذ كإجراء ضد العامل إذا رفض تنفيذ التعليمات أو أفشى السر المهني أو قام بأعمال عنف تخل بالنظام العام، أو شارك في توقف جماعي (إضراب غير مشروع) عن العمل أو قام بأي سلوك مخل بالآداب العامة.[2]

2- ***الأسباب غير العادية أو الحالات اللاإرادية:***

وهي تمثل الحالات والأسباب اللاإرادية الخارجة عن إرادة صاحب العمل والتي تنحل بموجبها علاقة العمل وتعود في الغالب إلى عامل أساسي هو عامل "الزمن"[3] فالمؤسسات الصناعية في الوقت الحالي أصبحت أكثر تأثرا بالتطور التكنولوجي، كما أنها أكثر عرضة للأزمات الاقتصادية المالية والتجارية، الأمر الذي يتطلب ضرورة التكيف مع هذه المستجدات والاستعانة بمختلف الطرق والوسائل التي تمكن المؤسسة من التغلب على هذه الصعوبات الاقتصادية و تحسين مستوى الإنتاج كما وكيفا، وزيادة المردودية وتحقيق الفعالية الاقتصادية، ثم الدخول في عالم المنافسة والسوق الخارجية، كل هذه الأمور تتطلب إعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع وتخفيض نفقات وتكاليف الإنتاج وهذا ما دفع بالمشرع الجزائري ومختلف التشريعات الجديدة في عالم الشغل عامة وميدان علاقات العمل خاصة إلى منح صاحب العمل حرية وصلاحيات واسعة في إنهاء علاقة العمل أو إبقائها كلما

---

(1) احمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (1994) ، مرجع سبق ذكره، ص 285.
(2) رشيد واضح: المؤسسة في التشريع الجزائري (بين النظرية و التطبيق) ، دار هومه، الجزائر، 2002، ص 164.
(3) د.محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر(2000) ، مرجع سبق ذكره، ص 47.

تعرضت المؤسسة إلى صعوبة مالية وتقنية تحتم عليه إدخال تعديلات تنظيمية وهيكلية في مؤسسته، ومن هذه التعديلات نجد إدخال طرق ووسائل حديثة في التسيير والإنتاج والتي من شأنها الاستغناء عن جزء من العمال تحت غطاء "التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية".

- ومن هذه الأسباب الظرفية الخارجة عن إرادة صاحب العمل والتي تنحل بموجبها علاقة العمل نجد: صعوبة الحصول على القروض لسد تكاليف الإنتاج وتغطية النفقات، أو عدم تمكن المؤسسة من فرض نفسها في السوق التنافسية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، أو عدم تمكنها من التموين بالمواد الأولية،...إلى غير ذلك من الأسباب الاقتصادية التي يفرزها الوضع الراهن.

كل هذه الحالات والأسباب اللاإرادية لصاحب العمل ربما تضطره الظروف وتؤدي به في النهاية إلى إنهاء النشاط القانوني لمؤسسته وبيعها لمستخدم جديد، وهنا المشرع الجزائري حماية منه لعمال تلك المؤسسة المباعة فقد أورد حكما بموجب المادة 74 من قانون علاقات العمل والذي يقتضي ب: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال".

وفي الأخير نخلص إلى أنه في ظل سلسلة الإصلاحات الاقتصادية المتعاقبة التي شهدتها المؤسسات الاقتصادية العمومية وما تخللها من مشكلات وآثار سلبية على

المجتمع ككل كتفشي ظاهرة البطالة[1] نتيجة عمليات التسريح الجماعية للعمال تحت غطاء التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية وبالتالي تنتهي علاقة عملهم، وللأسف هذا يتم في ظل غياب رقابة إدارية وقضائية لعمليات التسريح من قبل مؤسسات الدولة وعجزها عن مراقبة مثل هذه العمليات، لذلك فقد وضعت أجهزة ومصالح خاصة منها مفتشيات العمل إلى جانب التنظيمات النقابية أمام مسؤولي هذه المؤسسات وهذا للتخفيف من حدة هذه التسريحات. بالتالي تبقى علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل داخل هذه المؤسسات تتأرجح بين الاستقرار واللاإستقرار تبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية لأي مجتمع.

5- نشاط و مساهمة هيئات العمل الدولية و العربية في علاقات العمل:

أ- مساهمة هيئات العمل الدولية في علاقات العمل:

أعادت الحرب العالمية الأولى رسم خارطة العالم الاجتماعية و الاقتصادية و من عمليات السلام ولدت منظمة العمل الدولية، أنشئت بموجب معاهدة فرساي عام 1919 مع عصبة الأمم، و أتت لتعبر عن الحاجة إلى الإصلاح الاجتماعي الذي نما بنمو الثورة الصناعية و عن القناعة بأن الإصلاح لا يمكن أن يتحقق إلا إذا جرى على صعيد دولي. و منظمة العمل الدولية هي المنظمة العالمية و الحيدة التي يتمتع فيها ممثلو أصحاب العمل و العمال، الشركاء الاجتماعيون في الاقتصاد بصوت ما و لأصوات الحكومات في رسم السياسات و وضع البرامج.

---

[1] أ.روابح عبد الباقي و أ.د. علي همال: أثار إعادة الهيكلة على سوق العمل و تدابير الحماية الاجتماعية(دراسة حالة الجزائر) مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 22، ديسمبر 2004، ص 49 إلى 66.

تقوم منظمة العمل الدولية على مبدأ مكرس في دستورها و هو : "تحقيق العدالة الاجتماعي"[1]، و تسعى لضمانها (العدالة الاجتماعية" للعاملين في كل مكان و هذا عن طريق العناصر الأساسية التالية:

- الالتزام بحقوق الإنسان
- ظروف عيش كريم
- ظروف عمل إنسانية
- فرص للعمل و أمن اقتصادي

إن إحدى المهام الإنسانية لمنظمة العمل الدولية هي تبني مؤتمر العمل الدولية بتمثيله الثلاثي (الحكومات- أصحاب العمل- العمال) للاتفاقيات و التوصيات التي تحدد معايير العمل الدولية، و خلال الفترة من عام 1919 إلى عام 1993 تبنى المؤتمر 174 اتفاقية و 181 توصية تغطي مجموعة واسعة من المسائل المرتبطة بعالم العمل تشمل بعض الحقوق الأساسية للإنسان (كالحرية النقابية و حق التنظيم و إلغاء السخرة في العمل و القضاء على التمييز في الاستخدام)، إدارة العمل، العلاقات الصناعية، سياسات الاستخدام، ظروف العمل، الضمان الاجتماعي، السلامة و الصحة المهنيين، تشغيل النساء، تشغيل الأطفال، تشغيل بعض الفئات الخاصة كالعمال المهاجرين.

و كل دولة عضوة في المنظمة مطالبة بتنفيذ و تطبيق كل الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها.

---

(1) منظمة العمل الدولية: منشورات صادرة عن المنظمة جونيف، 1994.

و الجزائر باعتبارها عضوة في المنظمة فإنها مجبرة على الالتزام بهذه الاتفاقيات و التوصيات.

- اتفاقية رقم 150 لسنة (1978) تتعلق بدور ومهام التنظيم الإداري في العمل.

- بتوصية رقم 158 تتعلق بدور ومهام التنظيم الإداري في العمل.

ب - مساهمة هيئات العمل العربية في علاقات العمل:

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى الوكالات الفنية المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربية تعتني أو تهتم بمسائل العمل و العمال في الوطن العربي، و تسعى لتحقيق أهدافها التي حددتها الدول العربية من خلال الميثاق العربي للعمل و دستور المنظمة.

- و من ضمن الوسائل التي تنتهجها المنظمة لتحقيق أهدافها إصدار مجموعة من الاتفاقيات و التوصيات أو أدوات قانونية تساهم من خلالها في تعميق و توحيد و توسيع التقارب بين مستويات العمل العربية حيث جاء في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من دستورها (المنظمة) : "أن المنظمة تهدف إلى توحيد التشريعات العمالية، ظروف و شروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك". [1]

- إن إصدار منظمة العمل العربية لمستويات العمل العربية، يعني مشاركة خبرات تشريعية متنوعة متعددة (أي مشاركة أطراف علاقة العمل الثلاثة من حكومات، أصحاب عمل، عمال) و ساهمة هذه الأطراف في الحوار لوضع هذه المستويات

---

[1] زكريا أو سنينة: اتفاقيات و توصيات العمل العربية، الحلقة النقاشية لتشريعات العمل في الجمهورية اللبنانية، منظمة العمل العربية، بيروت، 13-14 ديسمبر 1993، ص 175

(الاتفاقيات و التوصيات أو الأدوات القانونية) يكسبها أهمية خاصة و ذلك من خلال تجسيد الحوار الديمقراطي بينهم، الأمر الذي يؤدي أو يساهم في استقرار علاقات العمل و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات في كافة الدول العربية.

- تضمنت مستويات العمل العربية بداية، و من أول اتفاقية (الاتفاقية رقم 01 لعام 1966) أصدرتها منظمة العمل العربية أحكاما تنظم علاقات العمل الفردية و الجماعية (تعديل الاتفاقية الأولى بالاتفاقية العربية رقم 06 لعام 1976).

- بالنسبة لعلاقات العمل الفردية تقضي مستويات العمل العربية بأن يراعي بقدر الإمكان أن يكون عقد العمل الفردي مكتوبا، و يتضمن بشكل محدد حقوق و واجبات طرفيه، مع إعطاء العامل الحق في إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، و المبادئ التي تضمنتها المستويات كذلك أن تتمشى شروط العقد مع الأحكام التي يتضمنها القانون بما يضمن حماية كافية للعمال، و جواز إبرام العقد لمدة محددة أو غير محددة، أما عقد الاختبار (عقد التجربة) فعلى التشريع المحلي تحديد مدته و قضت ألا تزيد عن ثلاثة أشهر، دون أن يتكرر أكثر من مرة، و كذلك وضعت المستويات الرؤية العامة لتنظيم العمل و الجزاءات و ضمان حرية العامل، و حالات إنهاء عقد العمل و الفصل التعسفي و نتائجه،....الخ[1] من الحالات التي تضمنتها مستويات العمل العربية، ما نلاحظه هنا أن ما تضمنته هذه المستويات من أحكام و مبادئ خاصة بعلاقات العمل توافق و تنسجم مع المبادئ و الأحكام الخاصة أو المتعلقة لعقد العمل وعلاقاته التي تضمنها التشريع الجزائري، مما يدل على أن التشريعات

---

[1] زكريا أبو سنينة: مرجع سبق ذكره، ص 177.

العمالية الجزائرية تأخذ و تنهل من مستويات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية.

أما علاقات العمل الجماعية: فقد أقرت مستويات العمل العربية الحق للعمال و أصحاب العمل بالمفاوضة الجماعية في كافة القطاعات الاقتصادية دون تدخل أية جهة كانت و ذلك بهدف بحث و تنظيم شروط العمل و ظروفه، كما تناولت المستويات أيضا تسوية المنازعات التي قد تنشأ من خلال هيئات التحكيم و التوفيق، ناهيك عن تنظيم و إبرام عقود العمل الجماعية، تنظيم مدة سريانها، نطاق تطبيقها، تفسيرها و انقضائها(1). و هنا أيضا نلاحظ لأن هناك تماثل و تطابق مع التشريعات العمالية الجزائرية فيما يخص علاقات العمل الجماعية و الحق في التفاوض الجماعي و إبرام و تنظيم الاتفاقيات الجماعية في العمل.

- تضمنت كذلك مستويات العمل العربية مبادئ و أسس تتعلق بكل مجال العمل منها:

- التشغيل
- التوجيه و التدريب المهني
- الحقوق و الحريات النقابية
- الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعي)
- الخدمات الاجتماعية العمالية

---

(1) زكريا أبو سنينة: مرجع سبق ذكره، ص 177-178.

- شروط و ظروف العمل (وقت العمل، ساعات العمل الأسبوعية الإضافية، الإجازات أو العطل، الأجور، السن الأدنى للعمل، الصحة المهنية بمختلف..)

- تهدف منظمة العمل العربية من خلال اتفاقياتها و توصياتها المتعلقة بمجالات العمل إلى تحقيق العدالة الاجتماعية و رفع المستوى الاجتماعي و الاقتصادي لفئات العمال، و هو نفس الهدف الذي تنشده منظمة العمل الدولية.

و أخيرا نشير إلى أن المؤسسات الصناعية بصفة عامة و ميدان علاقات العمل بصفة خاصة قد أصبحت من أهم المجالات و النشاطات البشرية التي لا بد من الاهتمام بها و التعمق في دراستها و تحليلها خاصة في وقتنا الراهن أي مع تعاقب تلك السياسات الاقتصادية و الاجتماعية و حتى السياسية التي يشهدها المجتمع لذلك كان لابد من الاهتمام بهذه العلاقات و توجيهها الاتجاه الصحيح و السليم وفق أساليب و طرق رشيدة و عقلانية من التركيز:

- بالدرجة الأولى على العنصر البشري و المتمثل في العمال –الطرف الضعيف في علاقة العمل- الذين يجب أن توفر لهم المؤسسة فرص النجاح وتهيأ لهم الجو الاجتماعي السلمي المناسب للعمل لكي تصل إلى تحقيق الفعالية الاقتصادية و المتمثلة في تحقيق طموحات و أهداف المؤسسة من جهة و طموحات العمال من جهة ثانية.

- الحد من عمليات التسريح التعسفي الجماعي للعمال و إنهاء علاقات العمل بشكل عشوائي، حتى و إن اضطرت المؤسسات إلى الخضوع للسياسات الاقتصادية

المتبعة من قبل الدولة، لهذا لا بد من التقيد و العمل بالقوانين و النظم و اللوائح التي تحدد كيفية حدوث هذه العمليات.

- التزام و تقيد كل طرف في علاقة العمل سواء العامل أو صاحب العمل بما لديه من حقوق و ما عليه من واجبات للتخفيف من حدة الخلافات و النزاعات داخل المؤسسات الصناعية لأن النزاعات في العمل تعتبر أمر طبيعي في وجود و تشكل علاقات العمل و جعلها (نزاعات العمل) مهذبة و ديمقراطية[1] تجري في حدودها القانونية.

---

[1] د. خضر زكريا: مرجع سبق ذكره، ص 377.

الفصل الثالث:

الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل

1- تمهيـــــــد :

إن أي مؤسسة أو أي منظمة مهما كانت طبيعتها أو نشاطها فهي تقوم على لقاء ومواجهة بين أفرادها، إنها تختصر بسرعة كبيرة العنصرين المشكلين لأي مجتمع، التعاون والصراع.[1]

من هذا المنطلق سوف نحاول تشخيص واقع علاقات العمل داخل المؤسسة أو المنظمة بصورة تحليلية و ما ينجم عن هذه العلاقات من مشاكل الصراع و النزاع و التوترات و غيرها و مدى تأثيرها على أهداف كلا الطرفين (العمال و الإدارة)، و التطرق إلى كل ما له صلة بالمناخ الاجتماعي للمؤسسة من حالات توتر أو خلاف أو نزاع بين أطراف علاقة العمل.

لذلك سوف نتساءل في هذا الفصل حول:

ما المقصود بالنزاع في العمل، و الأطراف المشاركة أو الفاعلة فيه؟ كيف نستطيع السيطرة على منابع أو مصادر النزاع داخل المؤسسة؟ أنواع النزاعات (نزاعات العمل الفردية - نزاعات العمل الجماعية)؟ وأخيرا طرق حل أو فض النزاعات باختلاف أنواعها فردية أو جماعية وإجراءات تسوية كل منهما، مع التطرق إلى الإضراب و كيفيات ممارسته؟

---

[1] د بشاينية سعد: ندوة المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .

2- مفهوم النزاع والأطراف المشاركة فيه، وكيف نستطيع السيطرة على منابعه أو مصادره في المؤسسة:

النزاعات كلية الوجود في الحياة الاجتماعية، إن النزاعات في العمل تتضمن معارضة القواعد التي تحكم العلاقات بين الفاعلين...[1]

النزاعات هي أرضية اختيار لتطور الايديولوجيات،...كما أنها ظواهر مشتقة ناجمة عن الفوضى القانونية التي تتسع في فترات الأزمات، و بما أن النظم الاجتماعية، باعتبارها معقدة ومفتوحة، معرضة عادة إلى حالات من عدم التوازن، تشكل بنفس المقدار "مشاكل " للفاعلين، ومن هنا تتولد النزاعات[2].

و بما أن المؤسسة الاقتصادية تعتبر تنظيم اجتماعي معقد و مفتوح، قائم على تشكل مجموعة من الأفراد يؤدون مهام مختلفة وفق مجموعة من الضوابط و القواعد التي تحكم عملية التنظيم و علاقته داخلها. فيمكن أن تحدث في كثير من الأحيان حالات من اللاتوازن واللااستقرار يترجم بوجود نزاعات و خلافات بين الفاعلين الاجتماعيين فيها أي بين (الإدارة، العمال، النقابة).

- إن الصراع أو النزاع هو سمة الحياة و هو موجود مع الإنسان حيث ما كان فنجده في البيت و المدرسة و العمل، كذلك هناك ما يعرف بالصراع التنظيمي

---

(1) ر. بودون و ف. بوريكو : المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ترجمة د. سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، ط1، بيروت، 1986، ص 562

(2) نفس المرجع السابق ، ص563

الموجود داخل المنظمة أو المؤسسة و الذي يعرف بأنه "إرباك أو تعطيل للعمل و لوسائل اتخاذ القرارات بشكل يؤدي إلى صعوبة المفاضلة و الاختيار بين البدائل"[1]

إن للصراع أو النزاع أسباب تؤدي إلى حدوثه فردية وجماعية ،أما الفردية فهي:

- التباين و الاختلاف في قيم الأفراد و شخصياتهم و ثقافاتهم
- اختلاف الأهداف و تعارضها في أغلب الأحيان
- الأنانية
- عدم الرضا للفرد داخل المنظمة

أما الجماعية فهي:

- محدودية الموارد المالية و ضرورة التشارك في اقتسامها
- عدم وجود تقنين واضح للأدوار و المهام
- التداخل في المسؤوليات و الصلاحيات
- الاستقلالية بالنسبة للتنظيمات

إن هذه الأسباب مجتمعة تؤدي إلى ظهور النزاع أو الصراع داخل المؤسسة أو المنظمة[2]. معنى هذا أن ظاهر علاقة العمل داخل المؤسسة عبارة عن تعايش سلمي، بينما باطنها عبارة عن غليان مليء بالمواقف المتناقضة، كما أن غياب النزاع الظاهر و المكشوف في المؤسسة لا يعني الاستقرار و انخفاض مقاومة

---

[1] محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة و التنظيم، ط1، دار وائل ، عمان ، 2000، ص197

[2] ساكري دليلة : تنظيم السلطة في المؤسسة العامة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2005/2004، ص 56-57.

العمال، بل يعني لجوء العمال إلى طرق أخرى متداخلة سواء سلوك التغيب أو عدم الانضباط، الكسل...

- و أخيرا نصل إلى أن الحياة العملية والجو الاجتماعي داخل المؤسسة يفرز خلافات فردية وجماعية تقوم بين عامل واحد أو مجموعة من العمال والمؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل بشان ترتيب الحقوق أو إخلال أحد الأطراف بالتزاماته اتجاه الطرف الآخر أو لأسباب أخرى غير ظاهرة أو معلنة ومن هنا يخلق أو ينشأ النزاع أو الخلاف. أو بمعنى أدق هو كل خلاف في العمل، بين العامل أو مجموعة من العمال والهيئة المستخدمة.

هناك مجموعة من الحجج تدفع بقابلية النزاع في العمل و هي:

* ظاهرة عدم المساواة (تباين الثروة) : تبدو هذه الظاهرة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالملكية الخاصة لوسائل الإنتاج

* روح الكسب و نظام استغلال العمال : و هو دافع فردي لمواطن الاقتصادي إذ يحاول الأفراد الذين يعملون في الاقتصاد زيادة مكاسبهم النقدية (أصحاب العمل) على حساب الضعفاء و استغلالهم (العمال) [1] .

تظهر علاقات العمل في المؤسسة الصناعية حبلت بالنزاعات الكامنة، كما أن نزاعات العمل تظهر و كأنها عامل أساسي و ظاهرة طبيعية و دائمة في المجتمعات الصناعية التي تتسم بالديناميكية و الحركية و التقدم الثابت، هذه المجتمعات الصناعية التقنية التي تحتكر التكنولوجيات و تتقدم بسرعة مذهلة، تخلق بنفس الكيفية

---

[1] ريمون آرون: مرجع سبق ذكره ، ص 95

أشكالا متباينة وجديدة من التذمر والتوترات، تخلق كذلك بدورها مطالب و حقوق جديدة يتم التعبير عنها بأشكال مختلفة.

فحين نتكلم عن النزاع في العمل مباشرة نفكر في المواجهة بين أطراف علاقات العمل (عمال، نقابة، إدارة)، و التي يجب إيجاد الحلول لها عبر ميكانيزمات قانونية (طرق مشروعة للمواجهة).

إن علاقات العمل في مجتمعاتنا اليوم تبدو في غاية الحساسية و التأزم حول مشكلات العمل، توزيع ثمار الإنتاج، حول تقسيم الأدوار و المراكز، المشاركة في اتخاذ القرارات، توزيع السلطة...، إن علاقات العمل في مجتمع معطى تسمح بتسليط الضوء على بعض تلك الميكانيزمات الموجهة لحل مشكلات العمل، لأجل هذا تبدو أحيانا كثيرة غير متسمة بالاستقرار و التوازن و الأكثر خطورة على النظام العام، إذا فالنزاع الاجتماعي و خصوصا النزاع في العمل لم يكن أبدا حدثا معزولا، بحيث يمكننا تمييزه عن باقي نسيج العلاقات التي يرتبط بها، كما أنه يعكس بشكل أو بآخر ضعف القواعد و الإجراءات الموجودة و عليه فإن نزاعات العمل تسهم إلى خلق و بعث قواعد أخرى جديدة [1] .

نستطيع السيطرة على منابع النزاع أو الخلاف داخل المؤسسة عن طريق:

1- إشراك العمال في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة : إن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات يؤدي إلى شعورهم بالرضا عن العمل.

---

(1) د.بشاينية سعد: ندوة المؤسسة الاقتصادية و المجتمع، مرجع سبق ذكره ، ص 27

2- تحقيق الأمن والاستقرار في العمل وذلك بإبرام عقود عمل غير محددة المدة مع الإدارة (صاحب العمل) حتى يضمن للعامل كافة حقوقه ويستقر في عمله أكثر من إبرامه لعقود عمل محددة المدة، لأن بانتهاء مدة ذلك العقد تنتهي حقوقه ويبقى هذا العامل دائم البحث عن منصب عمل ثابت و بالتالي فإن هذا الوضع يؤدي إلى عدم استقراره و ثباته و أمنه في العمل.

3- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين داخل المؤسسة: يؤدي إلى شعورهم بالرضا عن العمل مما يخلق مناخ اجتماعي سلمي خالي من النزاعات.

4- عن طريق الاتصال ومرونته بين العمال أنفسهم، و بين العمال والإدارة و بين العمال و النقابة.

5- العلاقات الاجتماعية الطيبة بين العمال و المسؤولين (الإدارة) تؤدي إلى تحقيق الارتياح و الطمأنينة و بالتالي الاستقرار بين أطراف علاقة العمل.

6- مراعاة الظروف الاجتماعية الخارجية للعمال(نوعية المعيشة، المسكن، الاستهلاك....).

7- التزام كل طرف في علاقة العمل بما لديه من حقوق وما عليه من التزامات أو واجبات اتجاه الطرف الآخر.

8- ضرورة تنسيق الجهود لجميع الفاعلين بالمؤسسة من عمال وإدارة ونقابة لأجل تحقيق هدف مشترك لجميع الأطراف.

9- تحسين ظروف العمل الفيزيقية من تهوية، إضاءة، توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية...من شأنه يمنع حدوث أخطار وأمراض مهنية قد تصيب العمال وبالتالي تساعد على خلق جو مهني سليم يمنع حدوث نزاعات في العمل.

10- اهتمام الإدارة بآراء العمال واتجاهاتهم، أفكارهم و مشاكلهم الاجتماعية و حتى الشخصية و أخدها بعين الاعتبار مع احتوائها، من شأنه يحس أو يلمس العمال أن الإدارة تهتم بأمرهم مما يؤدي إلى راضهم عن العمل و بالتالي عدم حدوث خلافات أو نزاعات معهم.

11- الاهتمام بتنمية العوامل الاجتماعية المؤدية إلى رضا العامل عن العمل مثل الصداقة، الانتماء إلى جماعات العمل غير الرسمية يؤدي إلى شعوره بالأمن و الاستقرار هذه العوامل الاجتماعية تفوق أهميتها بالنسبة للعامل من بعض العوامل المادية الأخرى مثل ارتفاع الأجور و بقية الحوافز المادية الأخرى كالعلاوات و المكافئات.

12- لتحقيق المواءمة و الانسجام والتكيف الاجتماعي والتوفيق والتفاهم بين أطراف علاقات العمل وهي كلها أشكال مناهضة و مناقضة للنزاع، يجب أن يتفهم كل طرف في العلاقة مشاعر و اتجاهات و أفكار الطرف الآخر، ليحدث تقارب و تتحقق المصالح المشتركة فيظهر التسامح و التضحية و التخل، و هذا بتنازل كل طرف عن جزء من آرائه و مطالبه للمصلحة العامة [1]

[1] أ.د. محمد شفيق: علم النفس الاجتماعي (بين النظرية و التطبيق)، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2004، ص 17.

3- أنواع النزاعات التي تتناولها علاقة العمل وإجراءات تسويتها:

تحدث النزاعات في العمل أو الصراعات في العمل بين الأطراف المختلفة (عمال، إدارة، نقابة)فيوجه كل طرف طاقته لهذا و إيذاء الطرف بشكل عدائي، و غالبا بطرق غير مشروعة[1]. وأحيانا أخرى يتم بطرق مشروعة (قانونية) أي بمعنى إتباع مجموعة من القواعد و الإجراءات التي تضبط و تتحكم في هذا الفعل (النزاع في العمل)، وهذا ما سوف نقوم بتحليله و دراسته من وجهة نظر المشرع الجزائري حول إجراءات تسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل بطرق سلمية.

من منظور المشرع الجزائري هناك نوعان من النزاعات في العمل وهذا بالنظر إلى طبيعة الأطراف المشكلة أو المتدخلة في نشوء هذه النزاعات داخل المؤسسة الصناعية.

أ- نزاعات العمل الفردية وإجراءات تسويتها:

إن تأسيس العلاقات الفردية في العمل بين العامل وصاحب العمل، يجب أن تتم بوجود عقد، كل طرف حر في إبرام هذه العلاقة، دون أي ضغط أو قوة أو إجبار تطبيقا لمبدأ "حرية التعاقد" [2] .

يعرف النزاع الفردي في العمل على انه كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير

---

[1] أ.د. محمد شفيق: مرجع سبق ذكره، ص 17

[2] Bernard Teyssié : droit du travail, LETEC(librairies techniques),paris, 1980, p 89.

ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين (إذا لم يتم حل هذا الخلاف على مستوى الهيئة المستخدمة) [1]

إن كل نزاع فردي في العمل يجب أن يعالج أولا داخل الهيئة المستخدمة (أي داخل المؤسسة)، و هذا للمحافظة على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ غالبا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير، بين العامل و صاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدي و مسؤول للوصول إلى اتفاق حولها. هذا الأسلوب الذي من شأنه أنه ينمي تقاليد الاتصال و الحوار و التشاور المباشر بين الأطراف لتفادي ما قد ينجر عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية(التي تتم داخل المؤسسة) و ما تتميز به من سرعة و بساطة في إيجاد الحلول، من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية و الاجتماعية بين الطرفين (العامل و رب العمل) [2] . فإذا لم تحدد إجراءات التسوية الداخلية في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، فإنه يجب على العامل المعني بالخلاف أن :

- يعرض أمره على رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال مدة ثمانية(08) أيام .

---

[1] المفتشية العامة للعمل: "النزاع الفردي" منشورات قدمت خلال اليومين الدراسيين حول مفتشية العمل بقصر الثقافة عنابة، في 28/27 فيفري 2000.

[2] أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 11.

- في حالة عدم الرد أو عدم الرضا بمضمون الرد يعرض العامل الأمر على الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم الذين يتعين عليهم إبلاغه بالرد خلال مدة خمسة عشر (15) يوما (*) .

أما في حالة عدم رضا العامل بمضمون الرد بعد استنفاذ هذه الإجراءات يمكنه إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا إلى مكتب مفتشية العمل عندئذ يحرر مفتش العمل محضرا لتصريحاته، ويقوم بإخطار مكتب المصالحة قصد محاولة الصلح بين الطرفين.

قبل أن نكمل بقية إجراءات التسوية الأخرى والخاصة بمكتب المصالحة لابد من أن نعرج على هذه الهيئة أو المكتب مما يتكون ؟مهامه ؟ من هم أعضاؤه؟ مقره أو تواجده ؟

- **مكتب المصالحة**:

هو هيئة متساوية الأعضاء، يتكون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة (06) أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين. مهمته تتمثل في محاولة المصالحة بين العامل و صاحب العمل حول المسائل المختلف فيها، وينتخب أعضاؤه لمدة ثلاث (03) سنوات من قبل ممثلي العمال وممثلي المستخدمين للدائرة الإقليمية المعنية.

(*) أنظر المادة04 من القانون 04/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فيفري 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

يتواجد لدى كل مفتشية عمل مكتب للمصالحة (انظر المرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10 أوت 1991) أي بمعنى يكون مقر مكتب المصالحة بمحلات مكتب مفتشية العمل الملحق به .

في إطار دائما محاولة الصلح بين الطرفين يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء كل من العامل و صاحب العمل إلى جلسة المصالحة ومنحهم مدة لا تتعدى ثمانية (08) أيام لحضور الاجتماع وهذا ابتداء من تاريخ الاستدعاء . في حالة عدم حضور العامل أو ممثله في التاريخ المحدد في الاستدعاء (ما لم يوجد مانع جدي وشرعي) يجوز لمكتب المصالحة أن يشطب قضيته، أما عند تغيب صاحب العمل أو ممثله في الاستدعاء الأول فيتم استدعاءه من جديد خلال اجل ثمانية أيام، أما عند غيابه في اجتماعيين متتاليين يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة. عندئذ تسلم نسخة من هذا المحضر(محضر عدم المصالحة) إلى المدعي(العامل) أثناء جلسة المصالحة .

في حالة اتفاق الطرفين على كل أو جزء من الخلاف، يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك، والعكس صحيح ففي عدم اتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة.

الحالة الأولى: عند اتفاق الطرفين يحرر مكتب المصالحة محضر بالصلح ويقوم الطرفين بتنفيذ هذا الاتفاق وفق الشروط والآجال التي يحددونها فان لم توجد ففي اجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق. في حالة عدم تنفيذ هذا الاتفاق من قبل

أحد الأطراف يرفع إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية عريضة من اجل التنفيذ، يستدعي هذا الأخير المدعي عليه ويأمر في أول جلسة له بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الوطني الأدنى المضمون .

<u>الحالة الثانية</u>: في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية مرفوقة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر من مكتب المصالحة، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في الجلسة الأولى خلال مدة أقصاها (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى[*].

<u>ب - نزاعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها :</u>

لم يعد قانون علاقات العمل يقتصر على التصدي لحكم علاقات العمل الفردية وحدها، بل يهتم كذلك بحكم العلاقات والروابط الجماعية وما تولده من منازعات جماعية بالتالي.

إن تطور الحركة الصناعية والعمالية وزيادة توسع إنتاجية القطاع الصناعي، ازداد عدد العمال و تطورت علاقات العمل، فظهرت العلاقات الجماعية أول الأمر بين العمال أنفسهم، و لقد ترتب على ذلك أن شعروا بأهمية تنظيم صفوفهم، لما أحسوا به من ضعف بمفردهم أمام أصحاب العمل وحاجتهم إلى التقوي بزملائهم، مما ولد فكرة التجمع بين العمال في شكل نقابات تدافع عن مصالحهم[1]. و كان هذا التجمع

---

[*] انظر المادة 38 من نفس القانون السابق 04/90 .

[1] أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن-2 - عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، القاهرة، 1972، ص 191.

بداية للخروج بمنازعات العمل من النطاق الفردي إلى النطاق الجماعي، ومحاولة التماس حله كذلك بطريق جماعي. فأدى هذا التجمع العمالي أولا إلى سلوك طريق الإضراب، تتذرع به النقابات للضغط على أرباب العمل وحملهم على الاستجابة لمطالب العمال. وقد انتهى الأمر إلى الاعتراف بمبدأ مشروعية هذه الوسيلة طالما أنها لا تتخذ شكل العنف أو التعدي رغم أنها إحياء لما اندثر من دور القوة في حسم المنازعات. ولذلك تتجه القوانين الحديثة اليوم نحو الحد من هذا السلاح الخطير وجعله على الأقل وسيلة احتياطية يلجأ إليها عند استنفاذ الوسائل و الإجراءات السلمية التي أوجدها المشرع لحل نزاعات العمل الجماعية حلا وديا بالتوفيق أو التحكيم.

و بدأت نقابات العمل نفسها تسير في حل هذه النزاعات الجماعية حلا سلميا عن طريق المفاوضة الجماعية مع صاحب العمل أو أرباب العمل، والتوصل بذلك إلى إبرام اتفاق عمل جماعي أو مشترك يضع دستورا يرتضيه الطرفان لتنظيم شروط و ظروف العمل بما يضمن للعمال حقوقا وضمانات غير مقررة في القانون أو أوسع من المقررة في القانون نفسه، بحيث تتم عقود العمل الفردية في حدود هذا التنظيم فيبطل كل شرط فيها يخالف قواعده ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

فالصفة الجماعية لعلاقات العمل و نزاعاته قد خلقت إذن وسائل ونظما وأدوات فنية جديدة تتجاوب مع طبيعتها الخاصة ومع استقلال قانون العمل وذاتيته.

يعرف النزاع الجماعي في العمل على أنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ولم يجد تسوية بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية[*] والمتمثلة أساسا في:

- **عقد اجتماعات دورية**: بين ممثلي العمال و صاحب العمل، يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل المؤسسة، والتي عادة ما تحدد في الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين صاحب العمل وممثلي العمال.

- **المصالحة**: لمفتش العمل دور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف، وله في ذلك صلاحيات واستقلالية واسعة حيث تنص المادة 06 من القانون 02/90 على انه: " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع لها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا، بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية(08) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها"، مما يثبت أن مفتشية العمل لها دور ايجابي في محاولة تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع و هذا من خلال بثها و حرصها على نشر مناخ اجتماعي سلمي يبعث على الطمأنينة و يقيم الوفاق و التفاهم بين الإدارة و العمال و من يمثلهم [1] .

---

[*] انظر المادة 2 من القانون 02/90 الصادر في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

[1] لمزيد من الإطلاع انظر: غريب منية: مفتشية العمل (الأدوار، الإجراءات، الصعوبات)، رسالة ماجستيرغير منشورة معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 2003/2002.

وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر فيها الخلاف. لكن في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يلجأ الطرفان إلى إجراءات أو آليات أخرى ألا وهي الوساطة والتحكيم.

نلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة عند بروز أي نزاع جماعي في العمل من اختصاص مفتش العمل على خلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة و أهمية النزاع الذي تكلف بتسويته، و هذه اللجنة الثلاثية تتكون أو تتشكل من ممثل عن صاحب العمل، ممثل عن السلطة العامة (الدولة)، ممثل عن العمال.[1]

- **الوساطة**: تعد صورة من التوفيق بين طرفي النزاع كما أنها تعتبر إجراء يتفق بموجبه الطرفين على إسناد مهمة التسوية إلى طرف ثالث أو شخص آخر يدعى الوسيط الذي يقوم بعرض اقتراحات في شكل توصية معللة لتسوية الخلاف، يشتركان في تعيينه. حيث يتلقى هذا الأخير جميع المعلومات للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني في كل المعلومات التي اطلع عليها، كما يمكنه أن يستعين بمفتشية العمل في ذلك [*] .

[1] أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 101

[*] انظر المواد 10، 11، 12 من القانون السابق

- **التحكيم** : تبعا لما تتمتع به المؤسسة الصناعية من استقلالية وما يسود نشاطها من متاجرة، فان لطرفي النزاع الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقا لقواعد الإجراءات المدنية[*]، التي تقضي بأنه يجوز لكل شخص أن يطلب التحكيم في حقوق له مطلق التصرف فيها.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه.

4- الإضراب، ماهيته وكيفية ممارسة هذا الحق :

يراد بالإضراب كل توقف جماعي عن العمل، إذن فهو في طبيعته عملا جماعيا، فإضراب فرد واحد لا معنى ولا أهمية له، فحتى يؤدي الإضراب وظيفته، لا بد أن يكون من فعل اكبر عدد ممكن من العمال، إذا لم تكن أغلبيتهم[1]، بمعنى آخر أن توقف عامل واحد عن العمل من داخل المؤسسة لا يعتبر إضرابا إلا في حالة ما إذا كان هذا العامل قد ترك العمل من أجل الانضمام أو المشاركة في إضراب آخر معلنا من طرف منظمات نقابية وطنية [2] .

يلجأ العمال لاستخدام سلاح الإضراب في محاولة لإرغام رب العمل على النزول على مطالبه، و يتوقف كسب المعركة على مدى القوة الحقيقية لطرفي علاقات العمل و مدى ما يمكن لكل منهما تحمله من نتائج الإضراب و ينتهي الأمر بتسليم الطرف "الأقل تحملا لنتائج الإضراب" و استجابته لطلبات الطرف الآخر، و بذلك

---
[*] طبقا للمواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية .
[1] د بشاينية سعد: ندوة المؤسسات الاقتصادية والمجتمع ، مرجع سبق ذكره، ص 28
[2] Claude Lobry : Droit du travail et sécurité sociale (le droit social en 300 questions réponses), top éditions, paris, 1999, p 95.

تكون النتيجة النهائية للإضراب هو "تسليم" أحد الأطراف وخضوعه للطرف الآخر[1] .

إن غياب الإضراب في المؤسسة أو الوحدة الصناعية لا يعني بالضرورة غياب النزاع، فقد يكون هذا الأخير غير معلن و غير ظاهر لكنه يعتبر حقيقة ملازمة لسيرورة العمل.

و إذا كان الإضراب يحسم النزاع في العمل، بحيث يتوقف جميع العمال عن العمل بهدف الضغط على المسؤولين (الإدارة) للاستجابة لمطالبهم، فلقد أسندت التشريعات العمالية الجزائرية التي تحدد كيفية ممارسة حق الإضراب إلى القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410هـ الموافق ل 6 فيفري 1990، حيث جاءت المادة 24 منه تنص على أن "حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

و بالتالي يمكن القول أن الإضراب هو عبارة عن طريقة للتعبير تلجأ إليها النقابة أو العمال بمعزل عن النقابة أحيانا إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق إيقاف جماعي مدبر للدفاع عن الحقوق المكتسبة من أجل اكتساب حقوق جديدة تتوافق مع أهدافهم.

كما لا يمكن اللجوء إلى الإضراب من وجهة نظر المشرع الجزائري، إلا إذا استمر الخلاف الجماعي في العمل بعد استنفاذ إجراءات التسوية السالفة الذكر(المصالحة والوساطة والتحكيم)، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية

---

[1] أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن-2- عقد العمل المشترك، مرجع سبق ذكره، ص 37.

جماعية بين الطرفين، وتحدد آليات وقواعد ممارسة هذا الحق (حق الإضراب) حسب الإجراءات المنصوص عليها في القانون السابق 02/90 والتي يمكن توضيحها وإيجازها في ما يلي:[1]

أ- **موافقة جماعة العمل على الإضراب**: يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل عامل عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

تستدعى جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، إلى جمعية عامة في موقع العمل المعتاد، بعد إعلام المستخدم قصد التوضيح لهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، كما يجب إعلام صاحب العمل أو المستخدم ويمكن سماعه بناءا على طلبه .

ب- **الإشعار المسبق بالإضراب**: يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها لدى انتهاء آجال الإشعار المسبق بالإضراب والذي يمكن تحديد مدته عن طريق التفاوض الجماعي، أي في الاتفاقيات الجماعية. لكن في كل الحالات فإن مدة الإشعار المسبق بالإضراب لا يمكن أن تقل عن ثمانية(08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى صاحب العمل.

---

[1] وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، المفتشية العامة للعمل: "كيفيات اللجوء إلى الإضراب وإجراءات تسويته"، منشورات قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة ، عنابة في 28/27 فيفري2000.

ج- يجب إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، كما يلتزم صاحب العمل وممثلو العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المؤسسة والأملاك وضمان أمنها، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

د- خلال مدة الإشعار المسبق بالإضراب فان أطراف النزاع الجماعي في العمل **ملزمون على مواصلة المفاوضات** لتسوية الخلاف بينهما.

- حماية حق الإضراب:

يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة الاتفاقيات الجماعية أو بواسطة العقود المبرمة بينهما لكن ممارسة هذا الحق لا تقطع أو تنهي علاقة العمل بين الطرفين [1] .

يمنع عن التعيين للعمال عن طريق التوظيف قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية [*] .

كما انه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون .

الإضراب حق، ولكن حتى لا يؤدي ممارسته إلى المساس باستمرار المرافق العمومية والأنشطة الاقتصادية الحيوية وكذا الأنشطة المرتبطة بأمن الأشخاص والممتلكات فإن القانون قد حدد ممارسته وهذا في شكل قدر أدنى من الخدمة بالنسبة

---

[1] Claude Lobry : op -cit, p 97

[*] أنظر المادة 33 من القانون 02/90 .

لبعض الأنشطة والقطاعات[1]، وبذلك يعد رفض العامل المعنى بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي لتلك المؤسسة.

---

[1] Claude Lobry : op -cit, p 96

الفصل الرابع:

الاتفاقية الجماعية : الأهمية والخصائص والأركان

1 - تمهيد :

إن التفاوض الجماعي من أجل إعداد و تأسيس اتفاقية جماعية يعتبر كطريقة لصنع القرار تجمع ما بين الممثلين النقابيين و ممثلي أرباب العمل، هدفه الرئيسي هو الضبط الملموس و التطبيق الفعلي لمجموعة القواعد التي تحدد النظام القانوني لعلاقات العمل، إجراءات و شروط العمل و تنظيم العلاقات بصفة عامة داخل المؤسسة [1] .

كما أن الاتفاقية الجماعية هي آلية أو ميكانيزم ضروري ألح عليه و فرضه التغير الهيكلي في التنظيم، من أجل اختزال الفجوة و تقريب الهوة بين أطراف علاقة العمل (العمال/صاحب العمل) من خلال خلق مجموعة من القواعد و الضوابط التي تحدد سلوك الطرفين، و تنظيم سير العمل و علاقاته داخل أي تنظيم اجتماعي، و باعتبار المؤسسة الصناعية من أكثر التنظيمات الاجتماعية تعبيرا عن واقع الحياة المهنية و لا سيما تلك العلاقات التي تتشكل بين الفاعلين داخلها، فإن وجود و تأسيس الاتفاقية الجماعية يصبح إلزامي و ضروري لضبط حدود نشاط و سلوك كل طرف فاعل اتجاه الطرف الآخر داخل هذه المؤسسة الصناعية، و منه سنحاول في هذا الفصل توضيح بعض الجوانب المتعلقة بالاتفاقية الجماعية، حول تعريفها و محتواها، الأطراف الفاعلة فيها، خصائصها،أهميتها، أركانها، و أخيرا الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذها.

---

[1] Claude lobry : op- cit, p 10

2 – **تعريف الاتفاقية الجماعية و الأطراف الفاعلة فيها و محتواها:**

إن التغيرات المختلفة التي شهدتها المؤسسات الصناعية، و على وجه الخصوص تلك التي مرت بها الحياة المهنية داخلها، قد أفرزت جملة من المفاهيم الجديدة التي لم تكن متناولة من قبل و تعتبر الاتفاقية الجماعية من أهم المفاهيم التي عرفتها مرحلة تأسيس العلاقات الصناعية خاصة على المستوى التشريعي.

- *حسب التشريع الجزائري:*

يمكن استنباط مفهوم الاتفاقية الجماعية حسب التشريع الجزائري من المادة 114 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 و التي تنص على:

"الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهيئة، تبرم ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى".

"يتم التعاقد على الاتفاقية الجماعية بين المستخدمين و ممثلي العمال من أجل تحديد شروط العمال و الأجور و أكثر من ذلك شروط التوظيف و تنفيذ العقد و حله، و تبدأ المناقشات من أجل الوصول إلى اتفاق" [1] .

---

[1] Tayeb Belloula : droit du travaille collection droit,pratique, imprimerie dalab, 108 rue de tripoli husein dey, Alger,1994, p 251.

- تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال داخل الهيئة المستخدمة خصوصا العناصر التالية:

1- التصنيف المهني
2- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل و توزيعها
3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة
5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
6- كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود
7- تحديد النفقات المصرفية
8- فترة التجريب و الإشعار المسبق
9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
10- التغيبات الخاصة
11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
13- ممارسة الحق النقابي

14-مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها [1] .

هذه تعتبر أهم المواضيع التي تناقشها أو تعالجها الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسات المستخدمة.

ما يمكن أن نستشفه ضمنيا من خلال مفهوم الاتفاقية الجماعية غالبا أن مضمونها مرتبط بوجود موضوع التفاوض الجماعي أو المفاوضات الجماعية لأن هذه الأخيرة (المفاوضات) غالبا ما تنتهي بإرساء قواعد و لوائح مشتركة بين الطرفين (المستخدم، الممثل النقابي للعمال) تسجل فيما يعرف حاليا بالاتفاقية الجماعية.

- و يعرف التفاوض الجماعي كعملية إدارية في المؤسسات بأنه "إجراء حوار أو مساومة بين الإدارة و العاملين الذين يشتركون في المفاوضات، من خلال ممثلين عنهم يخولونهم صلاحية التفاوض و الاتفاق باسمهم. و بهذا يكون عكس التفاوض الفردي الذي يتم عادة بين صاحب العمل و بين الفرد العامل دون بقية زملائه العاملين في المؤسسة".[2]

- كما يمكن تعريف **المفاوضة الجماعية** كذلك على أنها وسيلة للإقناع و التقريب بين مواقف الأطراف و مصالحهم من أجل الوصول إلى اتفاق يجمع كل الاهتمامات و يتكيف مع المتغيرات و منه المفاوضة الجماعية هي وسيلة إجرائية يحاول الشركاء على أساسها الوصول إلى عقد اتفاقيات تتضمن فوائد متبادلة اعتمادا على الحوار الذي يعد من أبرز سمات المجتمعات المتطورة و ذلك لما يهدف إليه خاصة

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية، العدد 17، مرجع سبق ذكره ، المادة 120، ص 66-67

[2] أ.د-جابر عوض سيد، د.أبو الحسن عبد الموجود: إدارة المنظمات الاجتماعية (رؤى الإصلاح و التطوير)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، 2005، ص208.

فيما يتعلق بتنمية العلاقات الإنسانية و تدعيم البناء الديمقراطي و تقوية مشاركة الفاعلين الاجتماعيين [1] .

يتبين من خلال التعاريف السابقة للتفاوض الجماعي أو المفاوضة الجماعية على أنها تعبر إلى حد ما عن حرية و استقلالية الأطراف في الاتفاق على أحكام و شروط العمل باعتبارها تقنية قانونية تحمل معها حتمية و ضرورة وجودها، على أساس أنها تصل في الأخير إلى اتفاقيات تظهر أهميتها من خلال كونها مصدر من مصادر تشريع العمل، كما أنها تقنية هادفة تريد الوصول إلى خلق و استمرار فعلي لعلاقات العمل داخل المؤسسة من أجل إرساء الأمن و السلم الاجتماعي و المهني خاصة في حالة النزاع. و هذا ما سوف نتطرق إليه في النقطة الثانية و المتعلقة بأهمية الاتفاقية الجماعية و التفاوض الجماعي عموما.

Wالتعريف الإجرائي للاتفاقية الجماعية الناتجة عن عملية التفاوض الجماعي:

يعبّر التفاوض الجماعي عن نشاط تفاعلي يقوم على مجموعة المناقشات التي تدور حول شروط العمل و أحكام الاستخدام و التي تتم بين عدد مساو من الممثلين النقابيين الذين يمثلون العمال و عدد من ممثلي أرباب العمل في إطار يكفل المبادئ الديمقراطية و الحريات العامة من أجل الوصول إلى قرار جماعي يتجلى من خلال صياغة قواعد مشتركة تسجل فيما يسمى بالاتفاقية الجماعية.

---

[1] محمد عبد الله نصار: المفاوضة الجماعية و دور منظمة العمل العربية، طبع بمطابع جامعة الدول العربية، سنة 1996، ص 50-51

3- خصائص الاتفاقية الجماعية :

إن النقاش و الاجتماعات و الأسلوب الحواري في التعامل هي نتاج ضغط ظروف الواقع على الإنسان المعاصر، تتضح ملامح صورته و تحدد أبعاده من خلال مدى نجاعته داخل المؤسسات بشتى أنواعها و خاصة المؤسسة الصناعية، التي اجتاحتها التكنولوجيا العصرية بسبب تطور الآلة و الثورة التقنية العلمية الحاصلة التي دفع ضريبتها العنصر البشري (العامل) و من خلال إحساسه بالاغتراب أمام منتوجه (خاصة نتيجة تقسيم العمل و التخصص الدقيق في المهنة)، هذه الفجوة الهائلة تم تجاوزها النسبي من خلال التكتلات التي فرضتها الطبقة العاملة اعتمادا على الإضراب كأسلوب ثوري، هذا الأخير الذي تم القفز عليه و الارتقاء إلى أسلوب أكثر مرونة و ديمقراطية و هو أسلوب التفاوض و الاتفاقيات الجماعية باعتبارها المضاد الحيوي لآفة عقود العمل الفردية (الفردانية)، أي الانتقال من عقد فردي إلى عقد أو اتفاق جماعي (و القوة تكمن في الجماعة و ليس في الفرد)، و من أهم خصائص أسلوب التفاوض و الاتفاقيات الجماعية نجد ما يلي:

- تعتبر ميكانيزم مرن لصنع القرار، أي أنها تسمح للعمال بالمشاركة في صنع القرارات.
- تسمح بتجسيد الأفكار الواسعة و إرساء العدالة الاجتماعية في الحياة المهنية.[1]

---

[1] John P.Windmuller : la négociation dans les pays industrialisées à économie de marché, un réexamen, bureau international du travail, Genève, 1 édition, 1989, p 8

- تستطيع أن توفر الحماية الضرورية للعمال بميكانيزم القوة الجماعية التي من خلالها يمكن إحلال السلطة.
- آلية لإرساء الثبات وتجنب الاضطرابات و إعادة الإدماج داخل المؤسسة[1]
- وسيلة ديمقراطية اجتاحت علاقات العمل والعلاقات الهرمية(تقريب القاعدة من القمة).
- وسيلة لحل النزاعات تجمع بين الاختلافات والحاجات وتسهيل عملية الاتصال بين الأطراف.
- كما أنها تعبر عن وسيلة من وسائل العدالة الاجتماعية وضمان الحلول للعمال في ميدان العمل.
- تعالج مجموعة من عناصر وشروط العمل والتشغيل مثل: الحد الأدنى للأجور، ساعات العمل،.....الخ، وانظر في هذا الشأن المادة 120 من قانون 11/90 و المتعلق بعلاقات العمل حول الموضوعات التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية حيث أنها تنقسم إلى قسمين: أمور مادية تتعلق بالأجور– التعويضات-المكافآت- النفقات، وأمور تنظيمية تتعلق بالتصنيف المهني، ساعات العمل- فترة التجريب- مدة العمل- التغيب- المصالحة- الإضراب- ممارسة الحقوق....الخ.
- جعل المؤسسة مكيفة مع السلطة من أجل التجديد و استثمار الفرص الجديدة و المختلفة لغد أحسن من أجل:

---

(1) - John P.Windmuller : op- cit, p 9

أ)- حراك المعارف لمعرفة كيف يكون العمل بين العاملين داخل المؤسسة.

ب)- حراك المعارف بين المؤسسات و الزبائن، المؤسسات و مراكز البحث.

ج)- حركية الأجراء بين مناصب العمل، الوظائف و المؤسسات.

د)- حراك ساعات العمل حسب الضرورة "الضرورة الاقتصادية والضرورة التكنولوجية" [1] .

4- أهمية الاتفاقية الجماعية أو الهدف من تأسيسها :

تنتهي عادة المفاوضات الجماعية التي تتم بين أطراف علاقة العمل بوضع و إرساء قواعد و لوائح مشتركة تعرف بالاتفاقية الجماعية، أو الاتفاق المشترك، هذه الآلية تعتبر كمؤشر من مؤشرات الديمقراطية الصناعية و وسيلة من وسائل تنظيم شروط العمل داخل المؤسسات الاقتصادية.

تعتبر كذلك المفاوضات الجماعية فن من فنون الحياة اليومية، تتم على جميع المستويات و يرتبط نجاحها أو فشلها بشخصية الشخص المفاوض و قدرته على الإقناع[*] ، من أجل إنتاج مفاوضة جماعية ناجحة ترضي مصالح كل الأطراف، فهي تعبر عن أسلوب ديمقراطي حضاري يحول الموفق الصراعي المتسم بالاختلاف الموجود بين الخصوم إلى موقف لا يتعدى أن يكون مجرد خلاف أو مشكلة بين الشركاء قابلة بأن تحل[2]، وعليه فلقد نشأت المفاوضة الجماعية كأسلوب

---

[1] Jean Louis Birien : la pratique de la négociation social dans l'entreprise, centre librairie et d'édition technique, clet-paris, 1er ed, mars 1989, p 15

[*] للمزيد من الاطلاع حول "مراحل التفاوض و شخصية الشخص المفاوض" انظر أ.د جابر عوض سيد، د. أبو الحسن عبد الموجود: مرجع سبق ذكره ، ص 209 إلى 213.

[2] وليام أوري: فن التفاوض، ترجمة نيفين غراب، الدار الدولية للنشر و التوزيع، ط1، مصر، كندا، 1994، ص 2.

حواري للاتفاق حول شروط العمل و ظروفه و كبديل سلمي للإضراب باعتباره أسلوبا ثوريا من أجل الحفاظ على استمرارية العلاقات القائمة داخل المؤسسة و تجنب الاضطرابات.

و عليه فأهمية الاتفاقيات و المفاوضات الجماعية تكمن في كونها آلية نقابية سلمية تنتقل بالمجتمع العمالي إلى مستوى أرقى من الحوار و الاتصال، فهي تعتبر من أخطر وظائف النقابات الموجودة من أجل مواجهة استغلال الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج لتلك الطبقة المهمشة، مما أدى بهذه الأخيرة للتكتل لحماية مصالحها بالدرجة الأولى و الحفاظ على وظيفتها و تحسين ظروف العمل و لا سيما الظروف الفيزيقية كالتهوية و الإضاءة..الخ، و التقليل من ساعات العمل مع الزيادة في الأجور و منه رفع القدرة الشرائية فتحسين المستوى المعيشي من خلال الوصول إلى قواعد ضابطة لعلاقات العمل و الوصول إلى اتفاق مشترك (اتفاقية جماعية) يعمل على تقريب وجهات النظر و حل النزاعات، بالإضافة إلى أهميتها التشريعية باعتبارها تصل إلى قواعد تحكم سير العلاقات داخل المؤسسة.

هذه القواعد و اللوائح المشتركة بين الطرفين تجعل من الاتفاقية الجماعية أسلوبا مرنا قائما على الحوار و المناقشة في جو من التفاوض يتساوى فيه أو في إطاره كل من التنظيم النقابي و أرباب العمل و تعد هذه المساواة قائمة على حرية الرأي، هادفة بذلك إلى تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة و ترقية الموارد البشرية و الحفاظ على اليد العاملة بتقنيات أكثر تحضرا و أكثر ديمقراطية من شأنها أن تحفظ

للعامل حياة أفضل في المجتمع الصناعي، باعتبارها مؤشر من مؤشرات الديمقراطية الصناعية تهدف لتحقيق السلم الاجتماعي.

- تعتبر كذلك كتقنية مميزة لتنظيم المؤسسة فهي ليست أقل شأن، أو أقل أهمية من قانون العمل فهي تتدخل كعلاج لإرساء قواعد الأمن بين الفئات العمالية و تعمل على الحد من النزاعات و بالتالي فهي تحافظ على ثبات العلاقات بين الأطراف طول مدة صلاحيتها (الاتفاقية الجماعية).

- كما تظهر أهميتها كذلك في تحسين قانون العمل في حد ذاته خاصة عندما يكون التشريع غير كاف. "و لقد أكد مفكر ايطالي بأن الاتفاقية الجماعية لها شكل العقد و روح القانون حيث أنها تفرض جانبا من أهميتها و قوتها في ميدان تطبيقها، و بالرغم من أسبقية القانون على المفاوضة الجماعية(*) ، باعتبارها آلية تصل إلى تكوين الاتفاقية الجماعية و منه أسبقية القانون على الاتفاقية الجماعية و التي تعرف من خلاله، و لا تكون لها أي شرعية أو مصداقية إلا إذا تمت إجراءات تنفيذها و تطبيقها أو إعدادها اعتمادا على القانون العام الموجود.

- كما أنها ذات أهمية اجتماعية تخضع لها المئات و الآلاف من العمال و لا يتدخل المشرع إلا في الإطار العام لوضعها و إعدادها، و أن لا يتنافى أي بند فيها مع القانون العام المعمول به.

(*) لأن القانون هو أعلى درجة من الاتفاقية الجماعية، و هذه الأخيرة أعلى درجة من العقد الفردي فعند الترتيب يأتي: "القانون ثم الاتفاقية ثم العقد".

- و بما أن القانون هو التعبير عن الإرادة العامة في إطار مجتمع ديمقراطي، و كل ما هو مؤسس قانونيا يترجم حاليا من خلال ما هو اجتماعي، فلقد قدم المشرع الحق في إجراء المفاوضات و تكوين اتفاقيات من خلال تدعيم المفاوضات، لأن ما تصل إليه يعتبر قانون معترف به [1] .

- وهكذا فالاتفاقية الجماعية والتفاوض بشأنها تتيح فرصة للتفاهم بين الشركاء الاجتماعيين من خلال تبادل الآراء و تقديم الاقتراحات و استئناف العمل، فهي بذلك وسيلة وقائية لتجنب وقوع النزاع تعمل على تدعيم مكانة العامل بالمؤسسة و تعمل على إدماجه و تحسين علاقاته و مساهمته في تحديد شروط عمله، كما تعمل على ترقية العلاقات الإنسانية و بالتالي الزيادة في الإنتاج باعتبارها تقنية مرنة تراعي التغيرات التي يمكن أن تطرأ على المجالات الاجتماعية و الاقتصادية.

- وعليه فالاتفاقية الجماعية ومجال التفاوض الجماعي عموما، هو مؤشر من مؤشرات الاستقلالية النسبية عن الدولة، نظرا لأنها تخضع لإرادة كل من التنظيم النقابي و أرباب العمل للاتفاق على كافة الأحكام و الشروط المنظمة للعلاقات داخل المؤسسة على أن لا تعارض أحكام القانون خاصة إذا تعلق الأمر بالحد الأدنى للأجور و ساعات العمل و هكذا، فهي تعبر عن وسط يوازن بين الأفكار المتعاكسة لقوتين اجتماعيتين رب العمل و وسائل الإنتاج و التنظيم النقابي و القوى البشرية،

---

[1] سامية عون: المفاوضة الجماعية كآلية من آليات تسيير المؤسسة، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة، 2003، ص46.

باعتبارها عملية مستمرة و دائمة تقوم على اللقاءات و الاجتماعات من أجل الأخذ و الرد لبحث مختلف المشاكل المتعلقة بظروف العمل مثلا.

- إذا فهي آلية للحوار و النقاش، و هي ترمز كذلك إلى التفاعل بين أفراد جماعتين مختلفتي التكوين يتم الاتصال بينهما من خلال الحوار و تبادل المعلومات للتوصل إلى قرارات ملائمة و مناسبة لكليهما، و عليه فالاتفاقيات الجماعية أو تلك القرارات التي يصل إليها الشركاء تشير إلى قرارات جماعية قائمة على الحوار و المشاركة من أجل ضبط و تنسيق العلاقات خاصة بين أرباب العمل و التنظيم النقابي، و بذلك فهي مؤشر من مؤشرات الديمقراطية الصناعية [*]، من أجل إرساء السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الصناعية و استقرار علاقات العمل داخلها .

5- **<u>الأركان و الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض الجماعي والتي تعتبر كشروط وجود للاتفاقية الجماعية :</u>**

هناك مجموعة من الأركان والأسس التي تقوم عليها المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل، والتي تعتبر كشروط وأركان يجب توفرها لوجود الاتفاقيات الجماعية في العمل وهي كالآتي :

w الركن الأول و المتمثل في النية (التفاوض بحسن النية): يعني هذا الركن الرغبة الحقة في التفاوض اعتمادا على الحوار و الإقناع و تقريب وجهات النظر بطريقة

---

[*] "تشير الديمقراطية الصناعية إلى شكل لتنظيم المؤسسات يعطي الطبقة العاملة حقوقا معينة للاشتراك في إقامة علاقات العمل و في تسيير المؤسسة و توزيع الأرباح. و تعبر أيضا عن حق كل عامل في أن يحس بأن له دوره الحقيقي في تقرير و مراقبة الظروف التي تجري فيها حياته و عمله". أنظر في هذا الشأن: الديمقراطية الصناعية- محمد السويدي: التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية و في التجارب العالمية. المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 20.

مرنة تجنبا للاضطرابات والخلافات التي يمكن حدوثها من أجل الحفاظ على استمرارية علاقات العمل، اعتمادا على تبادل المعلومات وعقد الاجتماعات و تقديم الاقتراحات [1] .

W الركن الثاني والمتمثل في الديمقراطية (سيادة المبادئ الديمقراطية "الحريات العامة"): إن الظروف المزرية التي عاشتها الطبقة العاملة جعلتها تبحث عن بديل للدكتاتورية و التعسف و الاستغلال و هذا البديل يتمثل في الديمقراطية، التي لقيت الدعم من قبل الدساتير و التشريعات الحديثة[*]، و تتمظهر في حق الانتخاب و المفاوضة الجماعية باعتبارها مؤشرا من مؤشرات إرساء مبادئ الديمقراطية المتمثلة في حرية الاجتماع، حرية التعبير وتقديم الاقتراحات و الحلول وبالتالي الوصول إلى عقد مشترك بإرادة كلا الطرفين دون تعسف أو تسلط طرف على الآخر.

W الركن الثالث و المتمثل في (التكافؤ النسبي في موازين القوى بين الطرفين): شعور الأطراف بالتموضع على نفس المستوى، يوفر الفرصة لتجاوز الخلافات و المسائل العالقة و يوفر الإحساس المشترك باقتسام مضمون الاتفاقية الجماعية بتحديد كل طرف لمطالبه بعيدا عن منطق القوة و لكن من منطق المصلحة العامة و هذا ما يسمح بتقبل الآخر في حدود الحرية المسؤولة.

---

[1] محمد عبد الله نصار: مرجع سبق ذكره ، ص128-129.

[*] انظر الدستور الجزائري 1996 في مادته 14. و انظر كذلك المواد:55-56-57 و التي تؤكد على الحريات العامة التالية: الحق في العمل، الحق النقابي، الحق في الإضراب.

w الركن الرابع (كفالة التنظيم و التكوين النقابي): كان مجرد تكوين تنظيم نقابي يعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون، إلا أن الحركة العمالية فرضت وجودها و دافعت عن استقلالها و أصبحت ركنا رئيسيا لإجراء التفاوض، إذ لا نستطيع تصور تشكيل أو إعداد اتفاقية جماعية أو تصور مفاوضة جماعية دون وجود تنظيم نقابي يمثل جهة العمال، باعتباره الطرف الثاني المفاوض و ليس من حق السلطات التدخل لحله، و إذا تم ذلك يؤخذ على أساس أنه مخالفة للقانون و تجاوزا له استنادا إلى المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948[1]. لأن النقابي "ينظر لنفسه على أساس أنه مدافع عن اهتمامات العمال و هو الذي يفسر مطالبهم و يطرحها لعملية المفاوضة الجماعية على عكس المستخدم الذي يرى بأن النقابي عنصر غير قابل للتفهم يصر على هدف شخصي حسب ما يمليه عليه العمال" [2] .

w الركن الخامس (كفالة حق تكوين منظمات لأصحاب الأعمال): تعني هذه الكفالة قبول التنظيم النقابي لمنظمة أصحاب العمل كطرف مفاوض و تكفل لها الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 حقها و الحماية اللازمة لها مثلما هو الأمر بالنسبة للتنظيم النقابي[3]، حيث يعتبر المستخدم نفسه ممثل منطقي لديه قوة السلطة، ومن واجب التنظيم النقابي أن يحترمه إلا أن النقابي يرى أن المستخدم هو مستثمر له السلطة في اتخاذ القرارات ويعتبر ممثل محافظ يريد الإبقاء على نظامه وطرائقه [4]

---

[1] محمد عبد الله نصار: مرجع سبق ذكره ، ص 124-126

[2] Jean Louis Birien : op- cit, p 137

[3] محمد عبد الله نصار: مرجع سبق ذكره ، ص 126

[4] Jean Louis Birien : op- cit , p 137

- تعتبر هذه الأركان بمثابة الأسس التي تقوم عليها عملية التفاوض الجماعي لأن هذه الأركان تشير من الناحية النظرية إلى الشروط الواجب توفرها من أجل وجود الاتفاقية الجماعية و صيرورة عملية التفاوض داخل المؤسسات الصناعية، فلا يمكن تصور هذه الأخيرة (الاتفاقية أو عملية التفاوض) دون مبادئ ديمقراطية تجعل الأطراف يتموضعون على نفس المستوى، لكن الإشكال المطروح هو هل الأركان هذه موجودة فعلا في المجتمع الجزائري أي على مستوى المؤسسات الاقتصادية.

فالتعرف على واقع الاتفاقيات الجماعية المنعقدة أو المبرمة على مستوى المؤسسات المستخدمة يطرح التساؤلات حول التجسيد الفعلي و الواقعي لأركانها أو أسس وجودها. باعتبار أن هذه الأركان تشير إلى التكافؤ النسبي في موازين القوى بين الأطراف، أو على الأقل تشير إلى سيادة المبادئ الديمقراطية التي تقوم على حرية التعبير و حرية الاجتماعات التي تدعمها سياسة الباب المفتوح للاتصال، مما تجعل الأفراد (العمال) يشعرون بالتوازي مع أرباب العمل و استجابة الفئة الأخيرة (أرباب العمل)، و الإعراب عن هذه الاستجابة و التقبل واقعي،ولا سيما يظهر في عمليات الاستشارة و الحوار و النقاش أثناء الاجتماعات وأثناء إعداد و تشكيل الاتفاقيات الجماعية وتجسيدها على أرض الواقع بفتح قنوات رسمية تحيط بانشغالات و مطالب الطبقة العاملة لترفعها من القاعدة إلى القمة.

6-الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ الاتفاقية الجماعية):

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع تستوجب التطور و التغيير أيضا في القواعد المنظمة والمسيرة لعلاقات العمل و لا سيما لعملية التفاوض و الاتفاقيات من أجل المحافظة على تماسك و قوة المؤسسات الصناعية التي يفترض تطورها لا مركزية القرار، و التي رفضت وفقا لهذه القواعد أي لقواعد علاقات العمل بشكل أو بآخر اتخاذ قرارات انفرادية دون مشاركة الطبقة العاملة (العمال)، و قد اتضح هذا الرفض من خلال ما يسمى: بالاتفاقيات الجماعية التي تنفذ على مستويات عدة انطلاقا من مستوى المؤسسة و مستوى أعلى درجة أي مجموعة أكبر من المؤسسة في مجال النشاط (فرع أو قطاع النشاط) أو في ما يخص المجال الإقليمي الذي يمتد من المستوى البلدي إلى المستوى الوطني، و حتى المستوى الدولي أيضا الذي يظهر في اتفاقية العمل الدولية، بموازاة كذلك مع الاتفاقية التي أنشأتها منظمة العمل العربية. و هكذا نلاحظ أن هناك اهتمام بمجال التفاوض و الاتفاقيات الجماعية انطلاقا من المستوى الدولي إلى المستوى المؤسساتي. و السؤال المطروح هنا هل أن إجراءات تنفيذ الاتفاقية الجماعية هي واحدة بالنسبة لجميع المستويات المذكورة سابقا؟

- بالنسبة لتشريع العمل الجزائري يرى بأن هناك إجراءين واجب اتخاذهما لتنفيذ الاتفاق الجماعي في العمل و هما:

Wيتمثل الإجراء الأول: في تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا في الأماكن التالية:

- مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة.
- مكان مقر البلدية أو الولاية إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدود البلدية أو الولاية.
- في الجزائر إذا تعلق الأمر باتفاقيات جماعية مبرمة على المستوى القطاعي أو الوطني أو ما بين الولايات [1] .

Wأما الإجراء الثاني: فيتمثل في القيام بعملية الإشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين و التي يتكفل بها المستخدم، حيث يضع تحت تصرفهم الاتفاقية الجماعية في كل مكان عمل مميز.

كما تبرم الاتفاقيات الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة و يمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها. و لا يمكن نقض الاتفاقية إلا بعد انقضاء (12) شهرا منذ تاريخ تسجيلها، و يبلغ النقض سواء كان كليا أو جزئيا برسالة مسجلة إلى المتعاقد الآخر أي إلى الطرف الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل[2]. و التي يكون لها دور كبير في مساعدة الشركاء (الأطراف) الاجتماعيين في إعداد الاتفاقية، و تسجيلها و مراقبة مدى شرعية و مصداقية القواعد و اللوائح المهنية المبرمة و المتضمنة فيها، وهذا على أساس المادة 134 من قانون 11/90 التي تنص على أنه:

---

[1] وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، المفتشية العامة للعمل: "ما يجب معرفته عن التفاوض الجماعي حول تعريفه، غايته، محتواه"، منشورات قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة ،عنابة في 27-28 فيفري 2000. ص 5

[2] نفس المرجع السابق، ص 5-6.

"إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية جماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسميا بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

الفصل الخامس:

تطور تسيير المؤسسة الصناعية الجزائرية

1. **تمهيد:**

إن أي مجتمع لا يمكن بنائه و تطوره إلا من خلال مؤسساته الاقتصادية، على اعتبار أن هذه الأخيرة هي النواة الأساسية في النشاط الاجتماعي والاقتصادي له (للمجتمع)، والمحرك الأساسي لرفع و دفع الحركة التنموية الاقتصادية للبلاد، و بالتالي يجب النهوض بها من أجل إيجاد مكانة لها بين المؤسسات في الدول الأخرى.

إن المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر منذ نشأتها و تطورها إلى يومنا هذا، قد شهدت أو سايرت تحولات ترتب عنها العديد من النتائج، و انجر عنها آثار سلبية و أخرى ايجابية، كان لها تأثير مباشر و غير مباشر عليها بالدرجة الأولى (تغيير أساليب إنتاجها و علاقتها)، وعلى نمط الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية للمجتمع ككل. وعلى ضوء ذلك نحاول في هذا الفصل التطرق إلى مختلف مراحل أو تجارب التسيير الاقتصادي التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية و وضعية علاقات العمل و التعلم الثقافي داخلها، هذه المراحل هي:

- المرحلة الأولى: ما قبل التسيير الذاتي
- المرحلة الثانية: التسيير الذاتي
- المرحلة الثالثة: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (ق 71/ 74)
- المرحلة الرابعة: القانون الأساسي العام للعامل (ق 12/78)
- المرحلة الخامسة: الإصلاحات الاقتصادية
  - أ- إعادة الهيكلة العضوية و المالية
  - ب- استقلالية المؤسسات (القانون التوجيهي للمؤسسات ق 01/88)
- المرحلة السادسة: قانون علاقات العمل (ق 11/90)

2. المرحلة الأولى: ما قبل التسيير الذاتي

و هي المرحلة الممتدة ما بين 1830-1962 و التي كانت الجزائر تعتبر فيها جزء لا يتجزأ من فرنسا، بحكم أنها إحدى مستعمراتها. و كان الهدف الأساسي و الوحيد للدولة الجزائرية آنذاك هو تحقيق الاستقلال الوطني بواسطة:

- إقامة الدولة الجزائرية الديمقراطية الاجتماعية، ذات السيادة، ضمن المبادئ الإسلامية.
- احترام جميع الحريات الأساسية دون تمييز عرقي أو ديني.
- تجميع و تنظيم جميع الطاقات السليمة لدى الشعب الجزائري لتصفية الاستعمار.
- تحقيق وحدة شمال إفريقيا في داخل إطارها الطبيعي الإسلامي.

فمهمة الاستقلال هذه شاقة و ثقيلة العبء، لذلك فإنها تتطلب تجنيد كل القوى و تعبئة كل الموارد الوطنية و حقيقة إن الكفاح سيكون طويلا، و لكن النصر محقق [1] .

كما نلاحظ في هذه المرحلة تطبيقا كليا للقوانين الفرنسية في جميع المجالات دون استثناء وهذا حسب النظرة الاستعمارية طبعا، و لهذا فمن الصعب الحديث عن قانون لعلاقات العمل خاص بالجزائر و آخر خاص بفرنسا لأنه من الناحية العملية كان قانون واحد يطبق في كل من البلدين. أما السنوات الأولى من الاستقلال فقد شهدت فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات، بما فيها تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات الاقتصادية، وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: بيان أول نوفمبر 1954، وثيقة الثورة الجزائرية .

في انتظار وضع القوانين و التنظيمات الوطنية، بادرت الدولة الجزائرية إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية. و قد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971، حيث أنه طوال هذه الفترة لم يظهر في الجزائر أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل، باستثناء قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 2 جويلية 1966.

- أما في ما يخص عملية تعلم و تثقيف و تدريب أو تكوين العمال الجزائريين فليس هناك فترة زمنية محددة يمكن اعتبارها نقطة بداية لتعلم في أي مجال كان، فعملية التعلم هي عملية تبدأ ببداية الإنسان و تتطور بتطوره، غير أن هذا لا ينفي أن يكون الاهتمام بهذا المجال قد عرف قبل سنة 1963 (و هي السنة التي انطلقت فيها عملية التعلم و التثقيف العمالي وفق أسس وهياكل رسمية) نشاطا مكثفا وهادفا أدى تلقائيا إلى بلورة ملامح و خصائص الحركة العمالية الجزائرية، و بالتالي شكل الأسس الأولى لعملية التعلم و التثقيف بما يتلاءم و مرحلة النضال السياسي من أجل انتزاع بعض الحقوق من بين مخالب المعمرين كمرحلة أولى، ثم الكفاح المسلح لتحرير الأرض و الإنسان من ربقة الاحتلال كمرحلة تالية.

و قد كانت المنطلقات الأولى للتعلم و التثقيف العمالي و حتى السياسي للعمال الجزائريين و تطوراتها وليدة ظروف وعوامل عديدة يمكن إيجازها فيما يلي :

§ انخراط العمال الجزائريين في صفوف النقابات الفرنسية و خوضهم غمار النضال الطبقي جنبا إلى جنب مع العمال الأوروبيين.

§تأثيرات الحركة الوطنية الجزائرية بكل اتجاهاتها على مجموع أفراد الشعب الجزائري و لا سيما الطبقة العاملة خاصة المتواجدة منها في المهجر.

§ المواقف السلبية للنقابات الفرنسية إزاء الاتجاهات الوطنية للعمال الجزائريين.

§ تمكن العمال الجزائريين من تأسيس مركزية نقابية مستقلة عن المركزيات الفرنسية و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين و ذلك سنة 1956.

§إصدار صحيفة عمالية بعنوان "العامل الجزائري" في 6 أفريل 1956 اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

§ نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين في ميدان تجنيد و توعية و تعليم الكبار و محو الأمية (فليل الاستعمار الطويل و الذي دام 130 سنة لكفيل بأن يجعل من الشعب الجزائري شعبا أميا جاهلا و يعرف أكبر نسبة في العالم من الأمية، فعشية اندلاع الثورة التحريرية الكبرى 1954: كانت نسبة الأمية بين الرجال 94% و بين النساء 96.5% و غداة الاستقلال كانت نسبة الأمية تناهز 85%). فكان للاتحاد العام للعمال الجزائريين دور مهم و مشرف في عمليات محو الأمية، بالتعاون مع هيئات أخرى رغم الظروف الصعبة و ذلك بفتح الأقسام الدراسية للتعلم بهدف رفع مستوى الوعي السياسي و الاجتماعي و الثقافي خاصة لدى الطبقة العاملة. فبواسطة عمليات التعلم و التثقيف العمالي التي ساهم بها الاتحاد عرف مئات الآلاف من العمال معنى النظام الرأسمالي و الاستغلال و الأزمات الاقتصادية، كما عرفوا معنى النظام الاشتراكي و مميزاته و الاطلاع على مخاطر التخلف و الجهل و

الامبريالية و كيفية مواجهتها بالعمل و برامج التنمية و دور العمال فيها و كذلك معرفة السياسة التشريعية في ميادين علاقات العمل و الضمان الاجتماعي و التقاعد و الأخطار المهنية و الوقاية منها...الخ من المجالات الأخرى، و التي يجب على العامل أن يكون على دراية و علم بها.

s الرحيل الجماعي للأوروبيين سنة 1962 سمح للجزائريين بتسيير المؤسسات و الأملاك الشاغرة مؤسسين بذلك وبصورة تلقائية نظام التسيير الذاتي في الجزائر [1].

إن كل هذه العوامل و غيرها زودت العمال بحس وطني رفيع المستوى و بوعي نضالي و سياسي و ثقافي تحرري مناهض لكل أشكال الاستغلال و الاستعمار.

3. المرحلة الثانية: التسيير الذاتي

و هو التنظيم الذي أعقب الاستقلال مباشرة و امتد إلى حوالي سنة 1965 [2]، حيث ترك الرحيل الجماعي للأوروبيين من الجزائر أزمة حادة نتيجة:

- شغور معظم للمؤسسات الزراعية و الصناعية و الخدمية، دون أن يترك أصحابها من يتولى أمرها.

- وجود جهاز إداري يكاد يخلو من الإطارات و الأشخاص القادرة على إدارة المؤسسات نظرا لحداثة الاستقلال.

---

[1] عيسى بوزغينة: تجربة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تعميم الثقافة العمالية، مجلة المرشد، العدد 4، يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية ، الجزائر، من 1 أفريل إلى 31 جويلية 1987 ، ص 7-8.

[2] د. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر(القانون الاجتماعي) ، مطبعة ولاية قالمة ، الجزائر، 1995، ص 5

و أمام هذا الوضع، و كرد فعل لحماية البلاد، فقد قام العمال بطريقة تلقائية بإدارتها لأنه لم يكن هناك أي مجال للاختيار أو تردد ممكن [1] .

إن التجربة الجزائرية في التسيير الذاتي، في حقيقتها لم تكن تطبيقا لإيديولوجية واضحة المعالم مسبقا بقدر ما كانت أمرا واقعيا أملته مجموعة من العوامل على رأسها بروز ظاهرة الأملاك الشاغرة، و لقد كانت هذه الظاهرة على المستوى القانوني انعكاسا للوضعية السائدة عبر مجمل الحياة السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية، و ذلك لمنع انتقال أموال الأوروبيين و مؤسساتهم إلى ملكية الأفراد، حفاظا على الاقتصاد الوطني و ركيزته القطاع العام، كما قلبت ميزان القوى لفائدة الطبقات الكادحة[2]، إن فكرة الأملاك الشاغرة التي شكلت سندا قويا لأسلوب التسيير الذاتي قد أثارت جدلا فقهيا كبيرا، إلا أن الظاهر من مجموعة النصوص المتعلقة بها تجعلها تذهب إلى أنها تعبير عن انتقال حق الملكية إلى المجموعة الوطنية ممثلة في الدولة الجزائرية[3]، و بذلك عمدت الدولة أو الحكومة إلى تقنين و تشريع التسيير الذاتي بتاريخ 18 مارس 1963.

كما شهدت الفترة 1967 إلى غاية 1970 تغييرا في العلاقات ما بين الطبقات أي بين الطبقة الكادحة و التي تمثلها فئة العمال و بين الطبقة المالكة لرأس المال و التي تمثلها فئة أرباب العمل، و ذلك بضعف البورجوازية الصناعية من جراء المراقبة الحكومية التي خضعت لها هذه الطبقة، و كذلك اختفاء ملاك الأراضي الكبار،

---

[1] د. خميس السيد إسماعيل: الإدارة العامة و التنظيم الإداري في الجمهورية الجزائرية (دراسة نظرية و تطبيقية)، مطبوعة بالرونيو، جامعة الجزائر، 1975، ص 179.

[2] تقرير الأمين العام للحزب في مؤتمر حزب جبهة التحرير الوطني (16-1964/06/21)، ص 136.

[3] د. محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)،(1992) ، مرجع سبق ذكره ، ص 12.

أضف إلى ذلك مراقبة الحكومة الصارمة لكبار التجار السماسرة و أصحاب المهن الحرة و بالموازاة لذلك نجد الوضعية الاجتماعية و مستوى التعلم الثقافي للطبقات الكادحة كان ضعيفا جدا لأنها تعتمد في حركيتها على قيم و معايير ذات جذور راسخة في منظومة ثقافية، (ريفية...و فلاحية) مستمد من الجهل و الأمية القويان من جراء ما خلفه المستعمر، لكن بدأت تتحسن وضعيتها ببروز عدد كبير من الأجراء لهم قوة شرائية معتبرة.

لقد كان يعني هذا المستوى الصناعي وجود قوة عاملة يجب منحها الإطار الذي تستطيع من خلاله المشاركة في الرقابة و التسيير بجانب مهمتها الأساسية الإنتاج[1]

و بناءا على ما تقدم فإن جميع محاولات الإصلاح المقبلة اتجهت نحو إشراك العمال في التسيير و هو ما تجسده المرحلة الاشتراكية فيما بعد، حيث شكلت المؤسسات المسيرة ذاتيا في هذه المرحلة الأولى واجهة للاختيار الاشتراكي، حتى أصبحت الاشتراكية الجزائرية تعني التسيير الذاتي [2] .

كما تمخضت مداولات الحكومة في هذه المرحلة على توجهات و تغيرات كبرى جذرية اتجاه المؤسسات العامة المسيرة ذاتيا، نلخص أهمها فيما يلي:

- إقامة مجلس عمالي في جميع المؤسسات العمومية على أن تكون منتخبة ديمقراطيا من طرف جميع المستخدمين.
- إقامة مجلس مديرية بمساعدة المير و ضرورة التمثيل العمالي بداخله.

---

(1) د. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات و التجارب)، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003، ص 149.
(2) Lacks (monique) : autogestion ouvrière et pouvoir politique en algérie(1962-1965), E.D.I, paris,1970,p 27.

- مشاركة العمال في النتائج المالية للمؤسسة [1] .

تقوم المؤسسة الاقتصادية المسيرة ذاتيا على الهيئات الآتية:

- الجمعية العامة
- مجلس العمال
- لجنة التسيير
- المدير

يمثل مجلس العمال أهم هيئة في المؤسسة، إذ تنتخب الجمعية العامة مجلسا للعمال يتراوح عدد أعضائه بين 10 و 100 عضو و ذلك لمدة 3 سنوات على أن يجدد انتخاب ثلثهم كل سنة، أما فيما يتعلق بالتسيير فإن مجلس العمال يعقد اجتماعا عاديا في الشهر بقرار من لجنة التسيير، كما يمكنه الاجتماع استثنائيا بطلب من ثلث الأعضاء. و تجدر الإشارة، إلى وجوب كون ثلثي أعضائه يباشرون العمل في الإنتاج، و ذلك بهدف تجنب هيمنة الإطارات الإدارية على المديرية و منعها من أن تحد من السلطة العمالية.

و من حيث الاختصاص فهو (مجلس العمال) يتمتع بالصلاحيات التالية:

- انتخاب لجنة التسيير.
- التقرير و النظر في النظام الداخلي للمؤسسة و ارتباطاتها الخارجية مثل: وضع النظام الداخلي، شراء و بيع عتاد التجهيز، القروض، توظيف و طرد العمال.

---

[1] د. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل(الأسس و النظريات و التجارب)، مرجع سبق ذكره، ص 151.

- مراقبة لجنة التسيير، خاصة بالنظر في حسابات نهاية السنة قبل عرضها على الجمعية العامة.[1]

و من خلال كل ما سبق نلاحظ أن هذا التمثيل القوي للعمال - في مختلف هيئات المؤسسة العمومية- عجل بالتوجه نحو مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار و التسيير. و منه فقد تم الإعلان عن ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي رقم 74/71.

4. المرحلة الثالثة: التسيير الاشتراكي للمؤسسات

تبدأ هذه المرحلة مع سنة 1971 في محاولة لبعث الديمقراطية في مجال العمل، إلى غاية سنة 1988 بداية استقلالية المؤسسات[2]، و الحقيقة أن تنظيم المؤسسات الاقتصادية العامة في المرحلة السابقة (التسيير الذاتي) قد نجم عنه إقامة علاقات إنتاجية تتسم بعدم الانسجام، بل و التناقض في بعض الأحيان مع ما تصرح به المواثيق الأساسية للجزائر، عبر مختلف المراحل، من ضرورة تحقيق و إنجاز الديمقراطية [*] .

و من أجل وضع قانون أساسي للمؤسسات الاقتصادية، فقد انكبت "لجنة وطنية للإصلاح" تضم أهم الجهات و السلطات المعنية لدراسة و تحليل مختلف المشاريع السابقة لتنتهي في أكتوبر 1970 بتقديم "مشروع تمهيدي للتنظيم الاشتراكي للمؤسسات"، ثم كلفت لجنة مشتركة بمناقشته و إثرائه قبل أن يحال في الختام على

---

[1] د. محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر(استقلالية المؤسسات)، (1992)، مرجع سبق ذكره، ص 15.

[2] د. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر(القانون الاجتماعي)، مرجع سبق ذكره، ص 5.

[*] حيث جاء في برنامج طرابلس المصادق عليه من طرف المجلس الوطني للثورة الجزائرية في جوان 1962 ما يلي: "إن الثورة الديمقراطية الشعبية تشييد واع للبلاد في إطار مبادئ اشتراكية و سلطة في أيدي الشعب"، و جاء في ميثاق الجزائر سنة 1964، ما يلي: "إن الديمقراطية الاشتراكية يجب أن تبرز و تتجسم من خلال وجود هيئات ديمقراطية حقيقية على مستوى القاعدة لتسيير الاقتصاد، و هيئات شعبية حقيقية للإدارة الديمقراطية، و نقابات ديمقراطية حقيقية و إدارة فعالة تراقبها الجماهير".

السلطات العليا في الدولة (مجلس الثورة- الحكومة) لتتوج العملية في النهاية بصدور ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي 74/71، الذي وضع حدا لتمايز و التفرقة بين أشكال تنظيم القطاع العام، و متجاوزا لمرحلة ساد فيها عدم انسجام أو توافق بين اختيارات الدولة و النصوص القانونية القائمة.

تعتبر المؤسسات العمومية الاقتصادية في الاقتصاد الاشتراكي وسيلة لتحقيق أهداف معينة و محددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة ضمن و وفق ظروف معينة و شروط اقتصادية محددة، معتمدة في ذلك على المبادئ الأساسية لهذا النظام. هذه المبادئ التي تمتد جذورها إلى النظرية الماركسية التي هي مصدر الأسس العلمية للأنظمة الاشتراكية بناءا على التحليلات التي قدمها **ماركس** في كتاب "**رأس المال**" ثم **أنجلس** بعده بخلاف الأعمال المثالية لتتبلور بعد قيام الثورة البولشوفية سنة 1917 ، و تأخذ بنظام التخطيط الاقتصادي ابتداءا من سنة 1927، لتنتشر بعد الحرب العالمية الثانية في دول شرق أوربا و الصين و غيرها [1] .

و قد تميزت هذه التجارب بميزات و خصائص أساسية منها: الملكية العامة لوسائل الإنتاج لإزالة الفوارق الاجتماعية، والقضاء على الاستغلال عن طريق ملكية الدولة لوسائل الإنتاج، و ضم صغار المنتجين لجهودهم و مواردهم في ملكية تعاونية[2]، و يتم فيه تحديد الملكية الخاصة بقوانين و أنظمة حتى تتمكن الدولة الاشتراكية من برمجة الإنتاج و التوزيع لمخططات دورية يتم فيها وضع السياسات العامة لتوزيع

---

[1] رشيد واضح : مرجع سبق ذكره ، ص 32.
[2] محمد فاروق عبد الحميد: المركز القانوني للمال العام، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 260.

الدخل الوطني، من خلال تحديد الأجور و الضرائب على أساس الخطة المركزية. و من هذه العناصر تنتج عدة ميزات أخرى للنظام الموجه وفق طريقة التسيير الاقتصادي المركزي، و بذلك تخضع الحياة الاقتصادية للمؤسسة العامة لتأثير السياسات التنموية للدولة.

لهذا تعتبر المؤسسة الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي كشكل أعلى من أشكال اشتراكية وسائل الإنتاج، و تعمل على الربط بين المصلحة العامة للمجتمع و المؤسسة، لان المبادئ التي تحكم المؤسسة في الاقتصاد الاشتراكي هي نفسها في كل الدول التي أخذت بهذا النظام. حيث يتوقف التسيير الحسن فيها على تجهيزات وجهود كل عامل فيها و تنظيم وتنسيق العمل فيها يتم في كل المستويات(1)، إذن فالمؤسسة الاشتراكية هي شخصية معنوية بها استقلال مالي و تضم عدة وحدات، و هي التي تتكون من الأموال العامة، وملكا للدولة و تهدف إلى القيام بنشاط اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي، و تسير طبقا لمبادئ التسيير الاشتراكي.(2)

كما يستند تسييرها إلى طريقتين:

* تسيير إداري
* تسيير اقتصادي

(1) A. Bouyakoub : la gestion de l’entreprise industrielle publique en Algérie , Alger ,éd,1988, p 308

(2) غاوي لخميسي: (الفرع النقابي- مجلس العمال)، مجلة المرشد، العدد 4، مرجع سبق ذكره، ص 63.

- يرتكز التسيير الإداري على اعتبار المؤسسة وسيلة و أداة الإدارة المركزية في تنفيذ مجموع إجراءاتها، يكون فيها مخطط المؤسسة محصورا في مشاركتها، دون أن تكون حرة في عملية التسيير لأنها تخضع للمخطط الوطني و مراقبة البنوك.

- أما التسيير الاقتصادي فيرتكز على مبادئ الفعالية المرتبطة بالسوق، و بالتالي تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمؤسسة، تحاول فيها خلق شيء من التوازن بين مصاريف الإنتاج و نتائج العملية الاقتصادية.[1]

إضافة إلى أن تنظيم علاقات العمل في ظل الاقتصاد الاشتراكي يطغى عليه تدخل الدولة لتحديد و توجيه هذه العلاقات ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة تفرض على العمال و أصحاب العمل على السواء، قصد ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات من جهة، و ضمان استقرار علاقات العمل من جهة أخرى عن طريق وضع تشريعات و قوانين تضمن بدورها إثبات هذه العلاقة.

إن الدولة في هذا التسيير أو في ظل هذه المرحلة ليست صورة تجريدية و لا هي دولة من النوع البورجوازي بل هي دولة تضمن مصالح الجماهير الكادحة (العمال) بواسطة الأهداف التالية:

- تحقيق مطامح الجماهير التي تمثلها هذه السلطة.
- العمل على ترقية العمال في جميع الميادين حتى يمكن لهؤلاء أن يتصرفوا دائما و بكيفية أكثر في مصيرهم.

---

[1] رشيد واضح : مرجع سبق ذكره ، ص 33.

- إلغاء القيود الكثيرة التي تعتبر من بقايا العهد الاستعماري و منها (الفوارق الجهوية- التفاوتات في الدخل- انتشار البطالة- الاستخدام لقسم محدود من اليد العاملة- ضعف الإحاطة بالإطارات- عدم احترام حقوق العمال في كثير من القطاعات الاقتصادية).
- اشتراك العمال في تسيير المؤسسة و ذلك لأن العمال في الجزائر التي تبني الاشتراكية هم في آن واحد مؤسسو الثورة و المستفيدون منها [1] .

إن العمل في هذه المرحلة بالذات لم يعد مجرد بضاعة تقدر على وجوه مختلفة بحسب العرض و تبعا لمصالح أرباب العمل التي تتقلب حسب الظروف، بل أنه أصبح الأصل الأول إن لم نقل الوحيد لتطور و تحسين حالة القوى الكادحة، كما أن إنتاج هذه الأخيرة لم يعد موضوعا للاستغلال الفاحش الذي يقوم به أصحاب العمل أو رؤوس الأموال للزيادة في أموالهم و لكنه عمل يجب أن يكفأ بإنصاف لذلك أصبح العامل في هذا التسيير منتجا و مسيرا و له الحق في ما يلي:

- العمل و الاستقرار، و الحق في حماية عمله
- الحق في تغيير وضعه بكيفية جذرية على الصعيد الإنساني (فهو لم يعد مجرد وسيلة للإنتاج يحاول الرأسمالي أن يستخرج منها أكثر ما يمكن من الأرباح).
- تطبيق هذه الحقوق على مجموع العمال بدون تمييز.

---
[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: جبهة التحرير الوطنية ، اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (الميثاق و النصوص التطبيقية)، الطباعة الشعبية للجيش، ديسمبر 1975، ص 10

- تحقيق مبدأ المساواة بين جميع العمال (هو مبدأ أساسي للثورة الجزائرية و لا تنتج عنه المساواة في الفوائد الاجتماعية فحسب و لكن المساواة في الأجور المدفوعة مقابل القيام بنفس العمل).

- تحديد الأجرة الدنيا المضمونة التي ستسمح للعمال بأن يعيشوا عيشة لائقة [1].

و بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة أي للشعب فإن نتائج الجهود التي يبذلها لا يمكن أن تستحوذ عليها الطبقة المستغلة لأجل الزيادة في أرباحها و رفاهيتها كما هو الحال في النظام الرأسمالي، بل يجب أن تكون على العكس سببا لزيادة الازدهار العام للشعب و خاصة لنجاح العامل نفسه الذي سيراقب استعمال جهوده بواسطة إشراكه في التسيير.

و قد جاء التسيير الاشتراكي للمؤسسات كعامل هام لسد الفراغ التشريعي في مجال تسيير المؤسسات الاقتصادية، و ذلك كما جاء ليسجل مرحلة حاسمة في البناء الثوري للمجتمع الجزائري، كما يسمح عمليا بقطع مراحل التنمية الاشتراكية بنظام و وضوح.

فالتملك الجماعي لوسائل الإنتاج يطرح عدة قضايا أساسية منها[2]:

- أسلوب التسيير.

- كيف تستجيب هياكل التسيير بصورة تلقائية و لائقة للمحافظة على أموال الشعب.

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: جبهة التحرير الوطنية، اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات: مرجع سبق ذكره، ص 11.

(2) غاوي لخميسي: (الفرع النقابي، مجلس العمال)، مجلة المرشد، العدد4، مرجع سبق ذكره، ص 62.

- ضمان نمو متواصل لطاقات البلاد.

- السهر على مبادئ العدالة الاجتماعية باعتبارها قاعدة للاشتراكية

- كيف يمكن للعامل أن يصبح سيد مصيره.

إن كل هذه القضايا تتطلب إزالة القاعدة المادية و الاجتماعية لاستغلال الإنسان للإنسان، و لكي يتحقق المدلول الثوري للتحولات المتولدة عن الاختيار الاشتراكي، يجب رفع العمال إلى مستوى المنتجين و المسؤولين و المنفذين للقرارات التي تهم مصيرهم. إن تطبيق سياسة مساهمة العمال في تسيير المؤسسة يشكل مرحلة هامة و حاسمة في إطار أيديولوجية الحزب الواحد (حزب جبهة التحرير الوطني) الهادفة إلى تعزيز ممارسة العمال لسلطتهم في تسيير النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلاد.

إن التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أبسط تعريف له هو مشاركة العمال في تسيير شؤون المؤسسات في جميع مجالاتها و اهتماماتها، كما يعبر عن علاقات إنتاجية متقدمة نحو الديمقراطية المسؤولة في مجال التسيير، و هو نظام نقابي يشارك بفعالية في حياة المؤسسة أو الوحدة أو الورشة.

§ **أهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات**: يهدف التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى عدة أهداف أهمها:

- إشراك العمال و إدماجهم في حياة و نشاط المؤسسة

- جعل العمال يتحملون مسؤوليات عن طريق مشاركتهم في التسيير

- مراقبة تنفيذ المخطط الإنتاجي

- التدخل في رسم سياسة الموظفين و التكوين

- محاربة البيروقراطية و المحسوبية و الإهمال و التبذير و التغيب

- حفظ الصحة و الأمن و التحسين الدائم لظروف العمل

- التكفل بالمشاكل الاجتماعية المهنية للعمال داخل المؤسسة

لقد جاء في الميثاق 1976 أن الثورة الجزائرية تستمد جذورها من فكرتين أساسيتين هما: التقدم و العدالة الاجتماعية، فالتقدم يعني ترقية العامل و تكوينه و تعليمه و الرقي به في جميع الميادين بشكل يحقق له التصرف أكثر في مصيره و إلغاء القيود التي تشكل بقايا العهد الاستعماري، أما العدالة الاجتماعية فهي في جوهرها إعطاء النصيب الأكبر من الإنتاج للقوى العاملة التي تقوم بعمليات الإنتاج كل حسب مجهوده، و بذلك إلغاء الاستغلال الناشئ من جانب أرباب العمل. هذا فيما يتلق بالتصورات الرئيسية الموجهة للتسيير الاشتراكي، أما فيما يتعلق بالممارسة فهي تتم عن طريق مجلس العمال (بقية الأجهزة الأخرى هي: الجمعية العامة و مجلس المديرية) الذي نص المشروع الخاص بالميثاق الوطني عنه بأن "المجالس المنتخبة في أي مؤسسة اشتراكية هي عبارة عن قوة دائمة لتنظيم و تنسيق مجهودات العمال ليشاركوا في تسيير مؤسستهم من أجل الزيادة في الإنتاج، كما أن هذه المجالس لها مسؤولية تحسين وسائل العمل التي بدورها تؤدي بالعامل إلى رفع إنتاجه و تطويره

كما و كيفا"[1]. إن الصفة الممنوحة للعامل من الآن فصاعدا هي صفة "المنتج المسير" تمارس خاصة ضمن مجلس العمال الذي لا تنحصر وظيفته في مراقبته لنشاط المؤسسة في المظاهر التقنية وحدها بل تتخذ بعدا سياسيا على الخصوص فله السلطة و التصرف في تسيير المؤسسة و تنفيذ برامجها، كما أنه يصدر أراء و توصيات حول: مشاريع التخطيط، الحسابات التقديرية لإيرادات و مصاريف المؤسسة، مشاريع البرامج المتعلقة بالنشاط و لا سيما بالإنتاج و التموين و التسويق، مشروع برنامج الاستثمارات.

و أخيرا تلك هي باختصار أهم منطلقات التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر و علاقات العمل في ظله، و التي تتسم بنوع من المثالية في التسيير و ذلك في محاولة تحقيق العدالة الاجتماعية في الجزائر من جهة، و تطوير العمال إلى ما يسمى الحياة الأفضل من جهة أخرى. أي أنه يرمي إلى تغيير المجتمع عامة و المؤسسة الصناعية خاصة نحو الأفضل، بمعنى آخر انه يمكن القول أن الثورة الاشتراكية هي امتداد لثورة التحرير الكبرى التي كانت ترمي – في الماضي- إلى التخلص من الاستعمار الفرنسي، و الآن ترمي إلى التخلص من الاستغلال و الهيمنة من فئة اجتماعية على أخرى، و عليه فالعامل في ظله (التسيير الاشتراكي) ينظر إليه على أساس أنه كائن يرغب – يتعلم- يتكون و يتدرب و لديه حاجة للمسؤولية بالمشاركة في التسيير (بعد واقعي) و عليه إذا ما وجدت كل هذه العمليات أو هذه

---

[1] جبهة التحرير الوطني (ملحق خاص بجريدة النصر الوطنية)، نص مشروع الميثاق الوطني، 1986، الجزائر، ص 22.

الرغبات فإنه سوف يزيد من إنتاجه و تتحسن مهاراته و تنمو قدراته و معارفه و بالتالي تتحسن إنتاجيته إلى ما فيه خير له و لمؤسسته.

5. **المرحلة الرابعة القانون الأساسي العام للعامل 12/78 الصادر في 5 أوت 1978.**

جاء القانون الأساسي العام للعامل انطلاقا من المبادئ و الأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني و الدستور الصادرين سنة 1976، بمبادئ و أحكام ذات طابع سياسي و اجتماعي، لا سيما فيما يتعلق بالحقوق و الالتزامات الموجهة لطرفي علاقة العمل(العمال - أرباب العمل).

يهدف هذا القانون إلى وضع الأسس و القواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل، و ذلك في محاولة لتوحيد أهم معالم و أبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العمال بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه: (عام أو خاص) (إداري أو اقتصادي)[1]، و بذلك فقد وحد هذا القانون (12/78) النظام المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع، و مهما كانت صفة العامل (عامل في مصنع أو موظف في إدارة)، أي انه وحد مفهوم هذا الأخير و حدده ب: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري و لا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"و ذلك استنادا إلى المادة 8 فقرة 3 من دستور 1976 الذي يؤكد و يعطي نفس المفهوم للعامل، لكن في الواقع نلاحظ أن مختلف قطاعات

---

[1] د. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر (القانون الاجتماعي)، مرجع سبق ذكره، ص 39.

النشاط لم تتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسا على التمييز بين قطاع الوظيف العمومي و القطاع العام الاقتصادي، و هو ما أبقى على العديد من مظاهر الاختلاف و التباين بين العمال في الدولة، مما نجمت عنه اضطرابات عديدة و عدم استقرار في مجال علاقات العمل. و أدى في النهاية إلى تكريس فكرة الموظف العام مقابل مفهوم العامل، حيث تنص المادة 5 من المرسوم رقم 59/85 الخاص بالإدارات العامة على أن "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية **الموظف**. و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة".

باختصار يمكن القول أن القانون الأساسي العام للعامل هو محاولة لإعادة التوازن إلى المجالات الاقتصادية للمؤسسات، خاصة ما يتعلق بالمحافظة على استقرار و اطمئنان العامل في منصب عمله، إنه قانون يريد أن يضمن حقوق العامل من خلال تطبيق العدالة الاجتماعية و المساواة المهنية، و يرمي كذلك إلى وضع و خلق علاقات عمل اجتماعية جديدة في الإنتاج أو داخل المؤسسة بصفة عامة [*] .

إنه نظام يهدف إلى تطبيق المبدأ "لكل حسب عمله" و "للعمل المتساوي أجر متساوي"، و هذا كما يبدو يساعد على استقرار اليد العاملة و يمنع حراكها و نزوحها إلى مناطق أخرى الشيء الذي قد يلحق ضررا بالمنظومة الاقتصادية و الاجتماعية، لكن يبقى السؤال مطروح، كيف يمكن أن يؤثر تطبيق هذا القانون على الإنتاج؟.

---

[*] أنظر القانون الأساسي العام للعامل 12/78، المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق ل 5 أوت 1978، ص 33.

إننا لا نستطيع أن نعطي جوابا قاطعا حول هذا الموضوع، فالجواب يحتاج إلى دراسة و بحث الأهداف التي أتى بها و التي يريد تحقيقها.

إن هدف القانون الأساسي العام للعامل يتمثل فيما يلي[1]:

- تقديم الخدمات الاجتماعية لتحسين حالة العمال من النواحي الثقافية و الاجتماعية و الصحية و الترفيهية.

- يساعد على استقرار العامل و رفع معنوياته، لكي يجعل رغبته في العمل تزداد و بالتالي يزيد الإنتاج.

- تنمية بعض الخدمات الاجتماعية الموجودة مثل: المطعم و النقل الصحة ...للعامل

- الاهتمام بالعامل و حمايته من العجز و المرض ليبقى مستفيدا من المسكن و غيره من الخدمات الأخرى عند حصوله على التقاعد.

و من خلال هذه الأهداف، نستنتج أن القانون الأساسي العام للعامل يركز على تحقيق العدالة الاجتماعية لكل عامل مهما كانت صفته و ذلك من اجل خلق روح الإبداع و العمل بجد و رضا العامل و استقراره في منصبه لرفع الإنتاج و تحسين الإنتاجية.

بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره نجد أن القانون الأساسي العام للعامل جاء بعد أن بلغت التنمية و عملية التصنيع خاصة درجة من التطور، و هو أيضا يختلف عن

---

[1] ب- حمادي: الجانب الاجتماعي في قانون العمل (تحقيق العدالة الاجتماعية)، جريدة الشعب، العدد 7167، الجزائر، بتاريخ 1986/11/01، ص 10.

التسيير الذاتي، و كذلك قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأنه تقني جدا، حتى و إن كان يستمد مبادئه من هذا الأخير(*)، و ذلك بهدف تحقيق الأغراض التالية[1] :

- توحيد أنماط و ميكانيزمات منظومة الشغل الوطنية و جعلها واحدة في جميع المؤسسات باختلاف مناطق تواجدها، و مهما كانت طبيعة نشاطها أو ملكية وسائل الإنتاج عامة أو خاصة.

- تدعيم استقلالية المنظومة الوطنية للشغل حيال الممارسات و أشكال العمل المنافية للتوجه الاجتماعي للدولة، التي لا تمت بأي صلة للمحتوى الشعبي للثورة الجزائرية.

6. المرحلة الخامسة: الإصلاحـــــــــــــــــــــات

إلى غاية سنة 1977 فإن القطاع العام الذي يضم جميع أوجه النشاط الاجتماعي و الاقتصادي في المجتمع يكون قد تطور حتى بلغ درجة من التعقيد، و هو ما أدى بالسلطات (الدولة) حينئذ إلى إيقاف عملية التخطيط الاقتصادي التي ميزت فترة 1965- 1977 و جعل سنتي 1978- 1979 فترة تقييم و مراجعة و تصحيح للإختلالات الاقتصادية و الاجتماعية التي تكون قد نتجت عن التوسع الاقتصادي الذي ميز الجزائر في تلك المرحلة[2]. و كان ذلك نتيجة للبيروقراطية و المركزية و تضارب الوظائف، حيث تم على إثر هذه الأحداث و المجريات إقرار تعديلات هيكلية على الاقتصاد الوطني عرفت بـــــــ:

أ/- إعادة الهيكلة العضوية و المالية للمؤسسات العامة:

(*) انظر المواد التالية من قانون الأساسي العام للعامل: المادة 1 الفقرة 4، المادتين 34- 35، المادة 39- 40، و المادة 123- 132.

(1) د. بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، رسالة دكتوراه دولة منشورة ، مرجع سبق ذكره ، ص 366.

(2) نفس المرجع السابق ، ص 416

و هي أول عملية دخلت ضمن إطار الإصلاحات الاقتصادية في بداية الثمانينات[1] تمثلت هذه العملية في تفتيت المؤسسات الوطنية إلى مؤسسات صغيرة و هي ما تعرف بإعادة الهيكلة العضوية و الغرض منها هو:

- التحكم في جهاز الإنتاج عن طريق التخصص في النشاط الاقتصادي، مما يوفر إمكانية تحسين الإنتاج و الضغط على التكاليف.

- تبسيط عملية التسيير و جعلها أكثر انسجاما مع الوحدات الإنتاجية و المقرات.

- تحقيق لامركزية حقيقية في نظام اتخاذ القرارات

- تثمين الموارد البشرية و استغلالها بصفة عقلانية

- تدعيم التوازن الجهوي و القضاء على الفوارق الجهوية[2] ، و ذلك بتحسين هياكل الشغل الجهوي تجنبا لانقسام الوطن إلى جهات تتوفر على يد عاملة مؤهلة ذات تقنيات عالية، و جهات أخرى لا تملك إلا يد عاملة بسيطة (فلاحية خاصة).

أما الهيكلة المالية أو ما يعرف بالعون المالي فكانت أهدافه تتمثل في وضع:

- إصلاحات تنظيمية و تسييرية من أجل التحكم في النفقات و تخفيض سعر التكلفة بتقليص المصاريف و تحسين إنتاجية العمل.

و هذه الإجراءات المالية كانت تخص أربعة ميادين:

- منح المؤسسات رأسمال خاص يحسب حسب حجمها و طبيعة مستوى نشاط المؤسسة.

---

(1) د. محمد بوهزة: بعض آثار الإصلاحات على المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (حالة بعض المؤسسات)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2001، ص 70

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : ميثاق الجزائر 1986، ص 296.

- تمكين المؤسسة من مال متداول ضروري و أدنى يضمن الأمن للمؤسسة و يسمح لها بحد التوجه نحو طلب القروض.

- تسوية جميع الديون ما بين المؤسسات.

- تغير شكل تمويل الاستثمارات ، فنظرا إلى أن ضخامة البرامج الصناعية (و المتمثلة خاصة في الصناعات النفطية و المنجمية و إقامة وحدات تحويلية لها و إحداث مركبات متكاملة كبرى، يتطلب كل هذا أحدث التكنولوجيات مع يد عاملة متدربة و ماهرة) لم تكن تتناسب إطلاقا مع موارد البلاد، فقد أدت إلى مضاعفة التبعية للخارج على ثلاثة أصعدة: على الصعيد الاقتصادي بما تسبب فيه من انفتاح على الخارج، و على الصعيد المالي بما تسبب فيه من استدانة كبيرة، و على الصعيد البشري بما تولد عن ذلك من اللجوء المتكرر إلى المساعدة التقنية الأجنبية (توظيف عمال أجانب) و تهميش اليد العاملة الوطنية و عدم تكوينها و اكتساب خبرات و مهارات في هذا المجال.

إن الملتقى الذي جمع الشركاء الاجتماعيين في مارس 1980، شهد مناقشات حادة عكست مدى تناقض المصالح و تعارض المشاريع الاقتصادية و الاجتماعية و حتى الأيديولوجية التي كانت تدور حول كيفية تسيير القطاع العام بعد أن ظهرت للعيان معالم الإستراتيجية الجديدة تمثلت في سياسة الانفتاح التي كانت تمثل خطوة نحو تصفية القطاع العام [1] .

---

[1] د. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات و التجارب)، مرجع سبق ذكره، ص 165.

حيث ذهب المنادون بهذه السياسة إلى تقديم صورة سوداء للقطاع العام و أنصاره أمام الرأي العام الوطني، و حملوه مسؤولية كل المتاعب الاقتصادية و الاجتماعية و قد كانت الحجج المستخدمة لتغيير اتجاه الأشكال المؤسساتية نحو هذا الاتجاه أو ذاك تركزت على مقاييس أخلاقية مثل: (تجنب ابتزاز الأموال العمومية و اختلاسها) و على الفعالية مثل: (وضع حد للتبذير أو الإهمال في المؤسسات العمومية) أو على اعتبارات قومية مثل: (تجنب اللجوء إلى المؤسسات الخارجية و سوء استخدام القدرات الوطنية)[*].

و مع حلول عام 1984 نستطيع أن نسجل أمرين اثنين هما:

أولا: بعد انعقاد المؤتمر الخامس لجبهة التحرير الوطني في شهر ديسمبر1983[1] فإن الخيارات الإستراتيجية لعشرية التنمية 1967-1977 غدت في خبر كان، فالتوجهات الجديدة و القطيعة الأيديولوجية و القانونية والمؤسساتية و كذلك التنظيمية مع عهد التنمية السابق قد تكرست نهائيا، كما أن القطاع الخاص و لأول مرة منذ الاستقلال حظي بأهمية كبيرة بين أهداف المخطط الخماسي 1980-1984.

ثانيا: كلفت عملية إعادة الهيكلة العضوية و المالية خزينة الدولة مبلغا يقدر ب 31 ألف مليار سنتيم و هو مبلغ طائل و ضخم جدا، لكن على أرض الواقع لم يتحقق شيئا من ذلك الإصلاح، بل بدأت تطفو الإختلالات و المزالق الناجمة عن إعادة

---

[*] حيث جاء في الميثاق الوطني 1986، ص 251، فيما يتعلق بمحتوى التنمية الصناعية (التحديات و الضغوط) ما يلي: "......كما أنها تتطلب استبعاد كل أشكال التبذير، و تستدعي توفير الشروط اللازمة في مجال تكوين الرجال و إقامة الهياكل الأساسية المرافقة لإضفاء المزيد من الفعالية على برامج العمل.....".

[1] كمال بوشامة : جبهة التحرير الوطني و السلطة (الجزائر 1962-1992)، تعريب: جواد صيداوي و حاتم سلمان، ط1، دار الفرابي، بيروت، 2001، ص 143.

الهيكلة العضوية و المالية. و فعلا بدأت الأزمة عام 1983 عن طريق إجراءات التقشف المعلن عنها في هذه السنة(*)، حيث كشفت عن محدودية السياسات الحكومية بخصوص بناء إطار لاقتصاد كلي منسجم منذ بدء الإصلاحات عام 1980، و على الرغم دائما من إدخال مجموعة من التوجهات الجديدة و القوانين و القواعد التنظيمية باستمرار إلا أن نقطة ضعف الإستراتيجية الاقتصادية الجديدة تكمن في النقص الفادح و الواضح في عدم إنهاء الأعمال عند وضعها موضع التنفيذ، و يعود السبب دائما إلى عدم وجود أو تقديم برنامج اقتصادي متكامل.

و بعد مرور نصف عشرية 1980- 1985 أي منذ بدء الإصلاحات فإن كثير من السلبيات الاقتصادية و حتى الاجتماعية قد تفاقمت كانتشار البطالة، التضخم...و ما ينجر عنها من انحرافات اجتماعية(كالسرقة، المخدرات،...).

و أخيرا فإن تعثر إعادة الهيكلة العضوية و المالية و فشل إجراءات التقشف و تفاقم الأزمة دفع بالدولة إلى اللجوء إلى إصلاحات جديدة تعرف باستقلالية المؤسسات و ذلك بهدف إعطاء ليبرالية تامة للاقتصاد الوطني.

<u>ب/- استقلالية المؤسسات:</u>

لم تحقق الإصلاحات الهيكلية و التغيرات التنظيمية التي مست المؤسسات العامة الاقتصادية في بداية الثمانينات أهدافها المرجوة، بل زاد سوء تسييرها من طرف

(*) أنظر الميثاق الوطني 1986، ص 215، من بين المبادئ العامة لتنظيم الاقتصاد الوطني نجد "التقشف".

أشخاص غير مؤهلين (غياب الإطارات)، إذ غالبا ما يختارون على أساس معايير سياسية فقط [1] .

و قد اتضح فشل هذه المؤسسات جليا في تصريح (خطاب) رئيس الجمهورية آنذاك عام 1986 حين انتقد بشدة مسيري هذه المؤسسات، و اتهامهم بالعيش خارج الواقع الجزائري، مركزا في نفس الوقت على دور و فعالية القطاع الخاص و تلبيته لحاجيات المواطنين [2] .

و منه يشير مفهوم الاستقلالية إلى: "حرية تصرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها في تسير مهامها و أنشطتها المختلفة و بالأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج ايجابية وفقا لقوانين و قواعد تخصها" [3] .

و بذلك فإن التنظيم الجديد للمؤسسات العامة الاقتصادية أصبح يقوم على مبدأ الاستقلالية باعتباره الركن الرئيسي في الإصلاح الاقتصادي الجديد[4]، و يعود هذا المبدأ في مصدره إلى المواثيق و النصوص الأساسية للبلاد و على رأسها الميثاق الوطني لسنة 1986 الذي ينص و يؤكد على ضرورة منح المزيد من الاستقلالية للمؤسسات الاقتصادية قصد تحسين فعاليتها سواء على مستوى نموها الخاص أو على مستوى مساهمتها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية الشاملة، خاصة عن طريق احترام معايير الإنتاج و الإنتاجية و عن طريق تحكم أفضل في قواعد التسيير.

---

[1] محمد سعيد أوكيل و آخرون: استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية،ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر، 1995، ص 58.
[2] نفس المرجع السابق: ص 40.
[3] نفس المرجع السابق: ص 19.
[4] د. محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر(استقلالية المؤسسات)، مرجع سبق ذكره ، ص 57

فمرحلة استقلالية المؤسسات هي المرحلة التي تقررت بصفة رسمية من خلال أشغال و لوائح الندوة الرابعة للتنمية المنعقدة في شهر ديسمبر 1986 [1]، و التي أشارت إلى أن الإصلاحات الاقتصادية السابقة لم تستطع حل المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها المؤسسات العامة الاقتصادية، أهم هذه المشاكل هي:

- نقص التحكم في تسيير المؤسسات و تشغيلها وفقا لطاقاتها الحقيقية.
- ضعف فعالية مؤسسات التجارة الداخلية و التوزيع
- عدم التحكم في البرمجة و التخطيط
- عدم مراعاة النصوص و القوانين من طرف بعض المسيرين[2].
- و أخيرا هناك نقائص أخرى تتمثل في ظاهرة التبذير في مختلف المجالات.[*]

و من ضمن ما قدم أو جاء في أشغال و لوائح هذه الندوة كذلك، نجد التأكيد على ضرورة إثراء و تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل 12/78، قصد الوصول من خلاله إلى تأطير مخطط لتطوير الأجور و تنظيم المرتبات و الحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة و تشجيع الإبداع و الاختراع، و هو ما عكفت عليه لجنة مختصة، قدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي1989[3].

و هذه التقارير المقدمة تبين بصفة عامة جوانب و مظاهر فشل القانون 12/78 في وضع ميكانيزمات و أدوات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة و عادلة و بدون

---

[1] كمال بوشامة: مرجع سبق ذكره: ص 201 إلى 214.
[2] د. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات و التجارب)، مرجع سبق ذكره، ص 167.
[*] انظر جريدة الشعب، 1986، ص5.
[3] أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)، (1994) ، مرجع سبق ذكره، ص 27.

حدوث نزاعات أو خلافات بين العمال و المؤسسات المستخدمة، نتيجة التسيير البيروقراطي لهذه العلاقات و ثقل الإجراءات و جمود القوانين و مركزيتها و فرض المساواة الشكلية بين العمال التي قتلت فيهم روح التعلم و المبادرة، حيث تساوى العامل المجد و العامل الأقل جدية و كفاءة، إلى جانب قلة الحوافز المشجعة على العمل أكثر، خاصة فيما يتعلق بالترقية نتيجة ضعف الفوارق بين الدرجات السلمية...الخ، الأمر الذي جعل المؤسسات الاقتصادية تتخبط في حالة من اللااستقرار و اللاتوازن على جميع الأصعدة و المجالات التقنية منها و العلائقية.

و انطلاقا من حصر مختلف سلبيات تطبيق هذا القانون (12/78) كان لا بد من إلغائه كليتا و تعويضه بقانون آخر و هو القانون رقم (11/90) الخاص بتنظيم علاقات العمل داخل هذه المؤسسات.

لقد جاءت أيضا استقلالية المؤسسات ضمن عنصرين هما:

<u>العنصر الأول</u>: تحت ضغط تراجع سعر المحروقات منذ 1983 و الذي انهار عام 1986، فبدأت المؤسسات العامة بضرورة مواجهة مصيرها بنفسها.

<u>العنصر الثاني</u>: تأتي الاستقلالية التي أصبحت خيارا استراتيجيا (سياسة الانفتاح بغرض تنحية القطاع العام و القضاء عليه كلية) ضمن التوجه الليبرالي للاقتصاد، والذي يتركز على مجموعة من المبادئ و الأسس التي تقوم عليها و من أهمها نجد:

- الملكية الفردية لوسائل الإنتاج و النزوع نحو التفرد و التميز و الحرية، و هي مناقضة للجمعوية و للعمل الجماعي في العمل.

- تحديد نوع و سعر الإنتاج حسب قانون العرض و الطلب.

- حرية الممارسة الاقتصادية دون تدخل الدولة، بالتالي ظهور ما يعرف بالدولة الحارسة أو المراقبة كما هو الحال بالنسبة للجزائر.

- الاحتكار و المنافسة الحرة بين أصحاب المشاريع المتشابهة قصد السيطرة على السوق، مما ينجم عنهما إفلاس بعض المؤسسات خاصة العامة منها و التي مازالت تحت سيطرة الدولة.

- الربح و المنفعة الفردية هو الهدف الرئيسي من العملية الإنتاجية و ليس توفير متطلبات و حاجيات المجتمع أو حاجيات العامل نفسه (عكس ذلك تماما النظام الاشتراكي الذي يهدف إلى تحقيق متطلبات المجتمع بالدرجة الأولى)[1].

§ ***تقييم عام لهذه الإصلاحات:***

- إن عمليات الإصلاح و إعادة التنظيم الاقتصادي في مختلف المراحل السابقة ترتكز على الشكل دون المضمون، بمعنى أن الاهتمام كان يتجه في الغالب على مسميات تنظيمية جديدة و أشكال مبكرة للتنظيم (من هيئة عامة إلى مؤسسة عامة و من ديوان إلى جهاز مركزي فإلى مؤسسة ثم شركة)، بغض النظر عن محتوى تلك المسميات و الأشكال الجديدة أو ارتباطها بتغير جوهري في أساليب الأداء أو مستوى الإنتاج أو حتى طبيعة علاقات العمل السائدة في تلك المؤسسات العمومية [*]

---

[1] د. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل(الأسس و النظريات و التجارب)، مرجع سبق ذكره، ص 167.

[*] أنظر مجلة الأحداث الاقتصادية، أكتوبر 1987، ص 7.

- كذلك إن مختلف الإصلاحات الاقتصادية السابقة أو المتعاقبة فشلت أو بالأحرى نقول تعبت بسبب كونها ظلت تفتقد إلى تأييد القوى الاجتماعية ذات المصلحة الحقيقية في أي تغيير ألا و هي القوى العاملة، صاحبة المصلحة الأولى و الحقيقية في هذه العملية أو في ظل هذه التغيرات و الإصلاحات، و التي شكلت في مرحلة التنمية (1967- 1977) حليفا قويا لحركة بناء المؤسسات العامة، فلم تولي هذه الإصلاحات المتعاقبة أي أهمية للقوى العاملة بل أغفلت دورها في التنمية الوطنية، فكان يجب أن تتجه هذه الإصلاحات إلى إعادة تنظيم استغلال و تكوين اليد العاملة، و تأطيرها و تدريبها على التقنية المستوردة و التكنولوجيات الحديثة، و تصحيح سياسة التشغيل و التوظيف و التي أدت إلى فائض عمالة تؤدي بالضرورة إلى وجود عمليات تسريح فردية و جماعية، حيث سجل في النصف الأول من عام 1996 تسريح 320 ألف عامل من المؤسسات العامة و هو إجراء مرعب [1] .

- كذلك نجد أن هذه الإصلاحات الاقتصادية أنهكت الاقتصاد الوطني بما صرف في سبيلها من مال و جهد و وقت، فالتطور الاقتصادي في الجزائر بصفة عامة لم يعد يخضع لأي إستراتيجية بعيدة المدى، و إنما هي عبارة عن تصحيحات سريعة في الزمان و المكان، قصد اتقاء ضغوط الاقتصاد العالمي الذي تهيمن عليه الدول المصنعة و الدائنة، و التي بدأت تضيق الخناق على الجزائر بواسطة المؤسسات البنكية. و أمام التطور المذهل لخدمة الديون الخارجية للجزائر اضطرت هذه الأخيرة بداية من عام 1994 إلى إعادة جدولة ديونها الخارجية و الخضوع إلى

---

[1] د.بشاينية سعد: علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات و التجارب) ، مرجع سبق ذكره ، ص 172.

البرنامج الاقتصادي الذي وافق عليه بنك النقد الدولي و الذي يوجب فيما يتعلق بالمؤسسات العامة الاقتصادية ضرورة خوصصتها، و هي لا محال نتيجة منطقية من جهة لإصلاحات اقتصادية كان يراد منها في الحقيقة تصفية و تنحية القطاع العام كليتا و إضعاف دور الدولة في حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل (العمال) و تحقيق متطلباته و حاجياته الأساسية، و تجسد هذا الأمر (خوصصة المؤسسات) بصفة فعلية في مركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية بعنابة، حيث تمت خوصصته و دخوله عالم الشراكة من بابها الواسع مع الشريك الاسباني بنسبة 66% و تبقى حصة الدولة (34%) ضعيفة جدا بالمقارنة مع المستثمر الأجنبي.

- كما أن التصنيع في عمومه ظاهرة جديدة على المجتمع الجزائري، و قد مثل (التصنيع) في القطاع العام قفزت تكنولوجية أدت إلى تحول عميق في البنية الاجتماعية و الاقتصادية السائدة و خاصة تلك المتعلقة باليد العاملة، هذه الأخيرة التي دخلت الوسط الصناعي للمرة الأولى بعد الاستقلال مباشرة هي من أصل ريفي فلاحي في غالبيتها. فالاندماج في القطاع العمومي المأجور و الصناعي يتطلب الاندماج في بيئة اجتماعية- مهنية- ثقافية جديدة، أي تحويل العامل الريفي بين ليلة و ضحاها إلى عامل صناعي لا يدرك خصائص العمل بالصناعة، ناهيك عن المستوى التعليمي للطبقة العاملة و ضعف كفائتها المهنية و تكوينها و قلة خبرتها و تعلمها...يجعلها غير قادرة على القيام بوظائف ومهام تقنية نظرا لتعقيد الذي تتميز

به التكنولوجيات الحديثة و المستوردة في الغالب، هذا يفسر و يؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار و الاضطراب الملاحظ على مستوى علاقات العمل داخل المؤسسات الاقتصادية و الذي يترجم بحدوث نزاعات(و حتى إضرابات في بعض الأحيان) بين الأطراف المشكلة لعلاقة العمل (من عمال و إدارة و نقابة) [1] .

- ما يعاتب على هذه الإصلاحات كذلك أنها لم تكن دقيقة و شاملة لكل جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية في الجزائر.

- من جهة أخرى ظهور نظريات التنمية الجاهزة و المعدة و التي عرفتها الفترة 1960-1980 و التي لا تراعي الخصائص الروحية و المادية للمجتمع الجزائري فهي لا تنبثق لا من تاريخه و لا من ثقافته و لا من موقعه الجغرافي.

7. <u>المرحلة السادسة: قانون علاقات العمل (11/90)</u>

إن تقدير التنظيم الجديد للمؤسسات الاقتصادية في إطار الإصلاحات الشاملة للنظام الاقتصادي يدخل من باب معرفة ما تم تحقيقه من نتائج اقتصادية و اجتماعية، إذ يتضح جليا أن الوضع السائد في المراحل السابقة قد أفرز العديد من النتائج السلبية على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي كانخفاض الإنتاجية، نقص ربحية المؤسسات مع عدم وفائها بالتزاماتها المخططة علاوة على تحمل الدولة الكثير من أعباء هذه

---

[1] د. بوبكر بوخريسة : التجربة التصنيعية الجزائرية (الأيديولوجيا و الواقع)، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد2، تصدر عن معهد علم الاجتماع ، جامعة منتوري قسنطينة، سبتمبر 1999، ص 130-131.

المؤسسات. مما انعكس ذلك سلبا على الاقتصاد الوطني حيث بلغت قيمة الديون المسددة 800 مليار د ج سنة 1988 و 500 مليار د ج سنة2000 [1].

و يعود كل ذلك أساسا إلى الصور المتعددة لتدخل سلطة الدولة و هيئاتها المركزية في مجال تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية.

فمنذ صدور القوانين المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية خلال سنة 1988 و ميلاد دستور 23 فيفري 1989، عرفت الجزائر تحولات كبيرة في جميع الميادين أهمها:

- الدخول في اقتصاد السوق
- استقلالية المؤسسات العمومية
- تشجيع المبادرة الحرة و القطاع الخاص و مساهمته في التنمية الاقتصادية.

قد أدى هذا التغيير الجذري، إلى ضرورة إعادة النظر في بعض القوانين بل إلى سن قوانين تتماشى و المبادئ الدستورية الجديدة، مما دفع الدولة خلال سنة 1990 إلى إحداث منظومة تشريعية تنظم مختلف مجال عالم الشغل تمثلت في:

- القانون 02/90 الصادر في: 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

- القانون 03/90 الصادر في: 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل

- القانون 04/90 الصادر في: 06-02-1990 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل.

---

[1] رشيد واضح: مرجع سبق ذكره، ص 108.

- القانون 11/90 الصادر في: 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل

- القانون 14/90 الصادر في: 02-06-1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

أولا:

إن القراءة التحليلية لهذه المنظومة من التشريعات العمالية تبين بكل وضوح أن نظرة الدولة إلى أطراف علاقة العمل أصبحت موحدة لا تميز أو تفصل طرفا على آخر، خلافا لما كان عليه التشريع في مراحل سابقة، التي كانت تنظر إلى العامل على أنه العنصر الضعيف في علاقة العمل و بالتالي ينبغي حمايته من حيث استقراره في مكان العمل خاصة، أما القوانين الجديدة فإنها إذا كانت قد منحت العامل الحق في الإضراب في القطاع العام و في ممارسة حقه النقابي بكل حرية، فإنها في مقابل ذلك منحت لأصحاب العمل أو أرباب العمل الحق في تسريح العمال دون التقيد بالإجراءات التي كانت متبعة في ظل القانون القديم، و إعطاء الحرية في تقليص عدد العمال إذا دعت الضرورة إلى ذلك دون الحصول على موافقة جهات مختصة بذلك مثل مفتشيات العمل (*) .

ثانيا:

إن التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي و حتى السياسي السائد في مرحلة من مراحل تطور مجتمع ما، لا يمكن له إزالة الخلاف القائم بين الأطراف المعنية نظرا للهوة الدائمة بين مصالح و أهداف أرباب العمل و مصالح العمال، إلا أن المكاسب

(*) انظر المادة 69 من قانون 11/90: المعهد الوطني للعمل، قانون العمل (النصوص التشريعية و التنظيمية)، ط1، تم الطبع بالرهان الرياضي الجزائري، الجزائر، 1999، ص 50

الاجتماعية التي حققها العمال و النقابات العمالية على الخصوص عبر التاريخ قد سمحت بالتعامل و التعاون مع الطرف الآخر، من أجل التحكم في جميع الخلافات أو النزاعات التي تطرأ بينهما، و ذلك بإيجاد السبل الكفيلة لحلها و تسويتها حفاظا على استقرار علاقات العمل و تحقيق مناخ اجتماعي سلمي داخل المؤسسات الاقتصادية.

- إذن فالميزة الأساسية التي تتسم بها علاقات العمل في عالم الشغل هي الخلاف الدائم بين الأطراف المعنية.

- أما الميزة الثانية فإنها تتمثل في محاولة الأطراف تجاوز هذا الخلاف أو النزاع عن طريق التفاوض الجماعي المستمر و عن طريق وضع قواعد جديدة تتماشى و تطور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية للمجتمع.

<u>ثالثا:</u>

كذلك و من خلال القراءة التحليلية لقوانين العمل المذكورة آنفا نلاحظ أن الدولة الجزائرية قد ركزت على إقامة طابع التعاقدية لعلاقات العمل، و تنظيم التفاوض الجماعي قصد تحسين أو بهدف تحسين و تطوير هذه العلاقات من علاقات صراع و نزاع إلى علاقات تعاون و تفاهم و رضا. و تتمثل مزايا التفاوض الجماعي فيما يلي[1]:

- التفاوض الجماعي هو طريقة مرنة لاتخاذ القرارات إذا ما قورنت بطرق إنشاء أو تغيير القاعدة القانونية.

---

[1] التفاوض الجماعي (تعريفه، غايته و محتواه): منشورات صادرة عن المفتشية العامة للعمل، قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة ، عنابة. 27-28 فيفري 2000 .

- التفاوض الجماعي هو نمط يسمح للعمال لا سيما لممثليهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تحكم الحياة المهنية محققة في الوقت ذاته إنعاشهم في عملية الإنتاج.

و بذلك فإن الدولة قد تركت مجالات أوسع مما كانت عليه في ظل المراحل السابقة (التسيير الذاتي، التسيير الاشتراكي للمؤسسات، القانون الأساسي العام للعامل، الإصلاحات و استقلالية المؤسسات) للأطراف الاجتماعية، تسمح لهم من إرسال قواعد تجاوبا مع الميدان، إلا أن للتفاوض الجماعي حدود تتمثل في قواعد النظام العام التي جاءت بها أحكام قوانين العمل مثلا: تحديد السن الأدنى للعمل (16سنة)، الحد الأدنى للأجور، عدد ساعات العمل الأسبوعية، العطلة السنوية....الخ.

- إن ما يميز هذه المرحلة كذلك (مرحلة قانون علاقات العمل) هو التحول الكلي و الجذري نحو القطاع الخاص فهل يعتبر هذا حلا للازمة الاقتصادية أم لتفاقهما؟ نتسائل هنا حول قدرات و إمكانيات القطاع الخاص و الذي سيلعب دورا هاما و بارزا في حل هذه الأزمات التي تتفاقم يوم بعد يوم، نتيجة للإصلاحات الاقتصادية المفاجئة و الغير مدروسة.

- تكمن إحدى النتائج الأكثر ظهورا للأزمة الحالية في تفاقم الصعوبات الاقتصادية و المالية للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي سبق لها و إن لعبت إلى حد الآن دورا محركا في تنمية الاقتصاد. إن الانخفاض الكبير في الإيرادات الخارجية كنتيجة لانخفاض أسعار المواد الأولية يتجسد في ميادين مختلفة في انخفاض الاستثمارات و تباطؤ النشاطات المنتجة، الشيء الذي تسبب في الثقل المعتبر أحيانا

لعجز العديد من الشركات إلى درجة أن أصبحت عبئا ثقيلا على ميزانية الدولة. و أمام هذه الوضعية ترى الدولة الجزائرية إلى جانب دول أخرى من دول العالم الثالث انه بإمكانها أن تتفادى الوضع السائد عن طريق تخليها عن الاقتصاد و تسليم شركات الدولة الوطنية إلى مقاولين رأسماليين. فبقدر ما كان القطاع العام يبدو مثاليا في الستينات و السبعينات (في ظل التسيير الذاتي و التسيير الاشتراكي و في ظل القانون الأساسي العام للعامل) بقدر ما هو منبوذ حاليا، فكما ورد في إحدى الصحف التونسية التي أكدت: "على الدولة أن تتخلى كلية عن القطاعات الإستراتيجية و تمنح تسهيلات أكثر للخواص" كما أكدت كذلك على "التراجع عن التأميم و ترك المبادرة للقطاع الخاص...هذا ما يجب القيام به اليوم و في السنوات المقبلة" [1] .

أما في الطوغو فلقد شرع في ترك المبادرة للقطاع الخاص منذ عدة سنوات إذ أن أغلبية المؤسسات العمومية قد انقلبت إلى الخواص، و في ساحل العاج توجد لدى وزارة الاقتصاد و المالية قائمة لحوالي 150 مؤسسة عمومية ترغب الدولة في التخلي عنها... [2]، و كما هو الحال في الجزائر التي أعادة تسيير اقتصادها الوطني عن طريق خوصصة مؤسسات الدولة في شكل ليبرالي التوجه و المضمون و ذلك منذ سنة 1990[*]، و أمام كل هذه الأمثلة التي تميل نحو التكاثر بجدر التساؤل إن كان الهدف المنشود هو المردودية الاقتصادية حقا، أو أن الميل الحالي السريع نحو

---

[1] مجلة الإعلام الاقتصادي الإفريقي: رقم 182، الجزائر، الصادرة في ديسمبر 1986.

[2] أحمد عكاش: التحول نحو القطاع الخاص، مجلة المرشد، العدد4، مرجع سبق ذكره، ص20.

[*] أنظر الأمر 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية المتمم و المعدل بالأمر 12/97 المؤرخ في 19 مارس 1997، و الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خوصصتها.

القطاع الخاص يخفي حقائق و اختيارات أخرى، و إنه لمن المقلق أن نلاحظ التوافق القائم حاليا بين هذا الاتجاه الجديد (نحو القطاع الخاص) لبعض دول العالم الثالث و بين متطلبات صندوق النقد الدولي، و البنوك الدولية التي تطالب من أجل تسديد أقصى قدر من ديون العالم الثالث، و تجاوز بالتالي صعوبتها و أزماتها الخاصة، و ذلك بفتح الأسواق و تقليص الميزانيات الاجتماعية و على الدولة أن تنسحب إلى أقصى حد لتترك قوانين السوق تسري بكل حرية، و التراجع عن نظرية الدولة التي قادت أولى المجهودات في عمليات التصنيع، أليس من الأصح أن تقلق هذه المؤشرات و المبادئ المسؤولين و الدول عوض أن تغريهم، لا سيما و أن هذه المبادئ و التوصيات تصدر اليوم من مستعمريهم السابقين.

- فإذا تكلمنا عن القطاع الخاص و دوره في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمعات فإنه يستحسن التمييز بين الرأسمال المحلي و الرأسمال الأجنبي، فبقدر ما يجب تشجيع الأول لاسيما عمله على تطور نشاطات إنتاجية وطنية مكملة لنشاط الدولة، بقدر ما يجب النظر إلى الثاني بكل حذر.

إن تلك الخواص للقطاع العمومي لا يمكن أن يكون لفائدة المقاولين الوطنيين الذين لا تتوفر لدى الأغلبية منهم على الإمكانيات المالية و القدرات التقنية الضرورية، و ليس بإمكان الخواص أن يملكوا سوى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على المستوى المحلي (مصانع صغيرة، فنادق، تجارة)، أما الشركات الكبرى الصناعية و التجارية الأكثر استهلاكا للمعرفة و الاستثمارات فهي لا تهم في الواقع سوى

الرأسمال الأجنبي، مع ما ينجم عنه من ضغوط على الاقتصاديات الوطنية و تهديد لاستقلال الدول و سيادتها. و بالطبع فإن الشركات الأجنبية لا تشتري أي شيء بل لا تهمها سوى المؤسسات المربحة و ذات المردودية العالية وهذا ما تجسد واقعيا في مركب أسميدال، لأنه يمثل أعلى طاقة إنتاجية على المستوى الوطني و الخارجي من ناحية انتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية. أما الوحدات و المؤسسات الضعيفة فلا مجال لمحاولة شرائها أو المتاجرة بها، اللهم إلا إذا منحت لها بعض المزايا (مثلا في مجال الضرائب و الأسعار و الحماية الجمركية و حتى القروض و التي تمثل إعانات حقيقية). إن ما يحدث اليوم هو استعمار جديد حقيقي، أين مصلحة الدولة في هذه الحالة؟ و من سيقوم بحماية الطرف الضعيف(العمال) في علاقة العمل من جراء ما تنتجه هذه الاستثمارات (التسريح الجماعي، البطالة، توظيف يد عاملة أجنبية...)؟، فمهما كانت النتائج و الصعوبات الحالية للمؤسسات العامة الاقتصادية فلا يحق لنا أن ننسى الظروف التاريخية التي ظهرت فيها و مدى مساهمتها في تشييد الاقتصاد و التنمية بصفة عامة، فالجدير بالذكر أنه لم يكن لدينا إطارات مؤهلة و لا يد عاملة ماهرة و متدربة و متعلمة، أضف إلى ذلك الوسط و المحيط الذي يتميز بالتخلف و التأخر التقني و نقص الكفاءة لدى العمال إلى جانب نقص التقنيات و الهياكل و الأموال الكافية لتنظيم التنمية، فلقد كان من الضروري على الدولة أن تأخذ بعين الاعتبار أن أي مؤسسة اقتصادية كانت لها وظيفتان هما:

1- وظيفة اقتصادية: تهتم فيها بالعائد الاقتصادي و تحقيق الأهداف الاقتصادية التي وضعت مسبقا من قبل الإدارة أو أصحاب العمل و رأس المال، و السعي إلى تحقيق أعلى قدر من الأرباح و الإنتاجية و الفعالية المهنية و التقنية.

2- وظيفة اجتماعية: و تظهر من خلال تحقيق الرضا العام بين أفراد المؤسسة، و لا سيما أن المؤسسة تعتبر تنظيم اجتماعي يعمل على إشباع حاجيات الأفراد و الجماعات الذين يعملون فيه، و تحقيق نوع من تأكيد الذات الفردية و الجماعية.

و لا يمكن الفصل بين الوظيفيتين بل الجمع بينهما، أي النظر إلى المؤسسة الاقتصادية باعتبارها تنظيم بشري لا يمكن فصله عن التنظيم التقني، و ذلك لوجود علاقات متداخلة في ما بينها بالإضافة إلى أن دراسة سلوك الأفراد و اتجاهاتهم و علاقاتهم و تفاعلهم داخل تنظيم العمل يكشف عموما طبيعة تأثير كل من التنظيم البشري الاجتماعي و الفني أو التقني في نفس الوقت [1] .

لكن الدولة الجزائرية لم تتولى بالإضافة إلى المهام الاقتصادية (الاهتمام بالوظيفة الأولى أي الجانب الاقتصادي فقط)، مهام تكوين و تدريب و تثقيف و تعليم الأفراد (العاملين بالمؤسسة) للنهوض بهم و التشجيع على العمل أكثر و الإنتاج، و مشاركتهم في اتخاذ القرارات...(أي أنها لم تهتم بالجانب الثاني أي الوظيفة الاجتماعية).

---

[1] د. عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الصناعي(النشأة و التطورات الحديثة) ، ط1 ، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص 166.

- و أخيرا ما يميز هذه المرحلة مجموعة من المبادئ الهامة التي تقوم عليها و هي كالآتي: أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات، أي قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة و الخاصة من جهة، و بين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى، كما تم تنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد و العمل التفاوضي، و اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لهذه العلاقات، و وضع هياكل و آليات لمتابعة تنفيذ هذه الاتفاقيات [1] .

كما أعيد النظر في عدة مسائل نذكر منها: إقامة نظام جديد لتصنيف مناصب العمل، الأجور و ربطها بالإنتاج و المردودية و الكفاءة، و روح المبادرة، و نظام جديد كذلك للعلاوات، و مراجعة قوانين الضمان الاجتماعي..الخ. و عليه فإن دور الدولة ينحصر و يتقلص في مراقبة و ضمان تطبيق القوانين و النظم المعمول بها فقط.

s ***و كنتيجة عامة لكل ما سبق نخلص إلى:***

إن كل المشاريع التي تعاقبت طيلة عقود التنمية الوطنية منذ الاستقلال إلى يومنا الآن، طغى عليها الطابع الأيديولوجي و السياسي و التحديد و التوجيه القوي لنشاط النقابة و العمال. كما أن جلها تمنح حقوقا و تسلب حريات ذلك أنها تقوم على النمطية و التسوية و النموذجية و الطريق الواحد و التصور الواحد، كما أنها فلسفة تتعلق بمثاليات طوباوية من العسير تحقيقها[2]، لأنها أغفلت الجوانب الفنية و التقنية و الصراع بين رأس المال و العمل كظاهرة إنسانية ملازمة لأي تجمع بشري،

---

[1] أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)،(1994)، مرجع سبق ذكره، ص 29.
[2] د.بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، مرجع سبق ذكره ، ص 265.

فالصراع بين هاذين الطبقتين (التي تملك و التي لا تملك) هو أمرا واقعيا و مكشوفا خاصة في وطننا العربي و منه نجد الجزائر، فالصراع ضارب إطنابه على الرغم مما يقال و يقال عن العدالة الاجتماعية فلا الرأسمالية رأسمالية و لا الاشتراكية اشتراكية...أنظمتنا تشكل خليطا من هذه الألوان، فلدينا أرباب عمل و رأسماليون لا يقدرون على عد ما لديهم في نفس الوقت الذي يوجد فيه عمال كادحون و فلاحون معدمون لا يجدون بالكاد ما يسدون به رمقهم[1]، و هذا نتيجة تعارض المصالح و الأهداف حتى على مستوى مؤسسة صغيرة، فما بالك إن كانت مؤسسات إنتاجية كبرى.

كما يجب أن نسلم منذ البداية أن جميع المستخدمين ليسوا سواسية بل هناك معطيات و معتقدات و قيم اجتماعية و نفسية و ثقافية و اقتصادية تدفع بهم و توجههم، فهذه المعطيات الأخيرة هي التي يجب أن تقود التغيير و التطور في مجال الشغل بصفة عامة و مجال علاقات العمل بصفة خاصة.

الحقيقة أن اليوم اختفت عدة مفاهيم أو بالأحرى تجارب و ظهور بدائل أخرى نتيجة للتوجه الليبرالي للاقتصاد الوطني و دخول عالم الخوصصة من بابها الواسع (في الواقع منذ أحداث أكتوبر 1988) مثل:

- المشاركة العمالية في التسيير أو في اتخاذ القرار.

---

[1] عيسى بوزغينة: (الطبقات...و الصراع)، مجلة المرشد، العدد 12، يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الجزائر، من 1 أفريل إلى 30 جوان 1989، ص 5.

- تهميش الطبقة العاملة و عدم الاهتمام بالعنصر البشري كعامل أساسي و فعال في العملية الإنتاجية و خنق الحريات النقابية.

- غياب مفهوم إثراء العمل أي بمعنى آخر عدم جعل العمل جذابا محببا للعامل و بنوع خاص العمل الذي يرضيه و يؤدي إلى رفع مستوى أدائه. و يتطلب ذلك احتواء العمل على فرص الإنجاز و التقدير و المسؤولية و الترقي و النمو لدفع الأفراد لبذل أقصى جهد لديهم.

- تغير علاقات العمل من علاقات تنظيمية إلى علاقات تعاقدية.

- الانفجار السكاني المتزايد و انتشار الأمية و الجهل و الأمراض، و انتشار كذلك الجهوية و العشائرية (قبائلي، شاوي،...الخ داخل مؤسساتنا الاقتصادية).

- عدم التكامل ما بين تخطيط الموارد البشرية و التخطيط الاقتصادي

- المتاجرة بالشعارات

- سيطرة المصلحة الذاتية لدى الحكام و تحول النظام الحاكم إلى جهاز بوليس مما يحول دون التفاف الجماهير حوله.

- قلة و في بعض الحالات انعدام فرص التكوين و التدريب المهني داخل المؤسسات.

- الاستثمارات الأجنبية و القروض و خطرها الغير معلن على الاقتصاد الوطني و على البلاد ككل، فمثلا الهدف الوحيد لصندوق النقد الدولي و البنك الدولي للإنشاء و التعمير (يوجد مقرهما بمدينة واشنطن) هو تحقيق أحكام السيطرة النقدية و المالية و

التجارية على بلدان العالم الثالث (الجزائر واحدة من هذه البلدان المسيطر عليها اقتصاديا و اجتماعيا و حتى سياسيا)، يضعان شروط تدريجية عند تقديم القروض لهذه البلدان و من هذه الشروط نجد:

- تحديد مجال القطاع العام.
- توسيع القطاع الخاص و تشجيع الأعمال الحرة و حرية الرأسمال الأجنبي.
- تجميد الأجور.
- تخفيض قيمة العملة المحلية.
- رفع أسعار المواد الأساسية.
- إتباع سياسة التقشف.
- عدم استعمال القروض في مجالات إستراتيجية.
- إطلاق الحريات أو ما يعبر عنه بالديمقراطية.
- اتخاذ مواقف سياسية معينة اتجاه قضايا معينة قد تكون وطنية و قد تكون دولية.

كل هذه الشروط تمهد الأرضية بصورة آلية لكي يستولي أصحاب الاستثمارات و الشركات المتعددة الجنسيات على معظم المشاريع و المؤسسات الاقتصادية المحلية و إفلاس القطاع العام [1] .

و ما يمكن أن نلاحظه إضافة إلى ما سبق أن معظم البلدان النامية و منها الجزائر تعيش غالبيتها في وضع اقتصادي مأسوي فهي بلدان زراعية و تستورد المنتجات

---

[1] عيسى بوزغينة: (تنمية التطور....أم تنمية التخلف)، مجلة المرشد، العدد 11، المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الجزائر، من 1 جانفي إلى 31 مارس 1989، ، ص 51.

الزراعية، و هي تملك ثروات طبيعية جيدة و لكنها غير قادرة على استثمارها، و أن معظم هذه البلدان تعتمد في اقتصادها على الخدمات (الأعمال غير الإنتاجية) و لا تولي أهمية كبيرة للأعمال المنتجة التي تتطلب يد عاملة متدربة و متكونة و ماهرة فهي تملك هذه القوى المتمكنة و الجادة، و لكن البطالة بين صفوفها في تزايد بشكل مخيف، فالغائب هنا في هذه السلسلة هو الاهتمام بالعنصر البشري و أهميته و مكانته في التنمية الاقتصادية من خلال مفهوم العلاقات الإنسانية و القيم الاجتماعية في العمل. فرجال الاقتصاد و الاجتماع و حتى رجال السياسة و القانون يتحدثون عن عدة عناصر لازمة للتنمية الاقتصادية في أي بلد كان، هذه العناصر هي: رأس المال، المواد الخام، درجة التقدم التكنولوجي التقني دون أن ننسى العنصر الهام جدا و هو اليد العاملة أو العنصر البشري الذي يقوم على كاهله عبء الإنتاج، و بذلك نخلص في الأخير، أن أي مؤسسة اقتصادية سواء كانت عامة أو خاصة لا بد لها من الاهتمام بالمورد البشري أي بتكوينه و تدريبه و تعلمه المستمر للتقنيات و التكنولوجيات المتطورة و مشاركته في اتخاذ القرار و الأخذ بعين الاعتبار لتصوراته و اتجاهاته، و فتح مجال الاتصال الفعال، زيادة الحوافز المادية، تحسين و تطوير ظروف و شروط العمل... كل هذا يؤثر إيجابيا على علاقات العمل داخل المؤسسة و بالتالي على المردود أو الإنتاج.

الفصل السادس:

العمل الصناعي : الخصائص و الثقافة

1- تمهيد:

جذب العمل انتباه و اهتمام المفكرين منذ الأزمنة القديمة و نظروا إليه من جوانب مختلفة تطورت مع تطور المجتمع. كما أكدت الدراسات و الأبحاث على أن نظرة العامل لعمله من شأنها تقدم فكرة واضحة حول كيفية اندماجه و تكيفه مع عمله داخل المؤسسة و نوعية انخراطه في النظام الصناعي عموما.

لذلك فقد ارتأينا أن يكون هذا الفصل مخصص للعمل الصناعي، بداية بإعطاء مفهوم للعمل، خصائصه و تقسيم العمل و التخصص، ثم المرور بالعلاقة بينه و بين الإنتاج من جهة ثم العلاقة بينه و بين الثقافة من جهة ثانية.

2- تعريـــــف العمـــــل:

العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي و اجتماعي، و العنصر الأساسي للتراكم، ليس حق فحسب بل هو أيضا واجب و شرف و ميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان و تحفظ كرامته.

إن رقي البلاد و تقدمها الاقتصادي، و ترقية المواطن ترتبط كلها بالعمل لكونه الوسيلة الوحيدة الكفيلة بضمان تحقيق الأهداف المسطرة في مخططات التنمية.[1]

- في علم الاجتماع الماركسي، ينظر إلى **العمل** على أنه: "النشاط الموجه للناس و الذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية و الاجتماعية و تحويلها لتلبية حاجات الإنسان و المجتمع، هذه الحاجات التي تتكون تاريخيا".[2]

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية : الميثاق الوطني 1986، ص 291

(2) د. بشاينية سعد: علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات و التجارب)، مرجع سبق ذكره ، ص 9.

- كما أن **العمل** هو ذلك المجهود الاختياري الذي يقوم به إنسان ما من أجل الوصول إلى غرض نافع. أي أنه نشاط إنساني يهدف إلى إنتاج الخيرات المادية و سد الحاجيات البشرية الضرورية منها و الكمالية، و ينقسم العمل الإنساني إلى نوعـــــــــين:

أولهما، **عمل إنتاجي**: هو عبارة عن نشاط يقوم به الإنسان لأجل إنتاج منتوجات مادية. و ثانيهما، **عمل خدماتي** للدلالة على أي نشاط إنساني لا يترتب عنه إنتاج أشياء مادية كعمل التاجر و المدرس و الطبيب و الفنان و غيرهم، أي تلك الأعمال التي لا يترتب عنها إنتاج سلع نهائية بصورة مباشرة و التي تسمى بالخدمات.[1]

- لا يمكن للناس أن تعيش بدون توفير احتياجاتها الأساسية من غذاء و كساء و مسكن و ما إليهما من ضرورات لازمة لاستمرار الحياة الإنسانية. و هذه الاحتياجات لا يحصل عليها في أشكال جاهزة للاستخدام، و إنما هي تتطلب جهدا من الناس في مواجهة الطبيعة حتى يحصلوا عليها، و يكيفونها، وفق متطلباتهم. و هذا الجهد هو ما نسميه **بالعمل** الذي بدونه لا تتوافر احتياجات الإنسان و بالتالي لا تستمر حياته بل و ينقرض جنسه من على الكرة الأرضية [2] .

- إن العمل كما يقول "إنجلز" هو : "أصل كل ثروة"[3] ، وتلك هي القضية التي يؤكدها إنجلز في فهمه لمقولة العمل و إيمانه بالمبدأ الماركسي التطوري.

- و نخلص إلى أن العمل هو:

---

[1] د. عبد الله ساقور: الاقتصاد السياسي، دار العلوم، عنابة، 2004، ص 21.

[2] أ.د. جمال مجدي حسنين: سوسيولوجيا المجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص 29.

[3] د. قباري محمد إسماعيل: قضايا علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1979، ص 139.

الجهد أو النشاط الفكري و العضلي المبذول يهدف إلى خلق منفعة ذات مدلول اقتصادي، فهو النشاط الهادف الذي يقوم به الإنسان لتلبية حاجياته كما يعرف كذلك بأنه : "ذلك الجهد الواعي الهادف الذي يبذله الإنسان في سبيل إشباع الحاجات الإنسانية المتزايدة، و هو بذلك يعد خالقا و منتجا" [1] .

3-خصائـــــص العمــــل:

انطلاقا من التعاريف أو المفاهيم السابقة للعمل نحاول أن نستخلص منها الخصائص المميزة له.

- يتميز العمل كعنصر من عناصر الإنتاج بأنه: نشاط **واع و إرادي** من الإنسان[2]، و هذا يعني أن العمل هو مجهود إرادي و واعي، لكن هذا لا ينفي وجود قهر و قيود على العمل، كما هو الحال مثلا في ظل نظام الرق و الإقطاع. و قد تتستر القيود و القهر المفروض في العمل بحيث تبدو فقط في شكل قيود اقتصادية و قانونية كما هو الحال في العصر الحديث. فمع الاعتراف بحرية الإنسان كاملة فإنه يضطر إلى العمل للحصول على أجر، و هذا قهر اقتصادي على إرادته.

إضافة إلى أنه بمجرد قبوله العمل لدى صاحب العمل فإنه يدخل في علاقة تنظيمية تعاقدية أو علاقة ينظمها و يحكمها عقدا أو اتفاق بينهما أي علاقة عقدية يضطر بمقتضى ذلك العقد إلى تنفيذ التزاماته اتجاه الطرف الآخر (صاحب العمل)، و هذا يتعبر قهر قانوني. و لذلك فإن القول بأن العمل هو نشاط إرادي لا ينفي وجود **قهر**

---

[1] د. السيد عبد المولى: أصول الاقتصاد، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977، ص 235.
[2] د. حازم الببلاوي: أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف، 1985، ص 136.

و قيود على العامل بل أن وجود هذا القيد و القهر يعتبران من خصائص العمل ذاته.

- العمل هو مجهود **غائي (هادف)** يهدف إلى خلق المنافع[1]، فالعمل يتم بقصد إنتاج السلع و الخدمات التي تشبع الحاجات، و هذا هو العائد أو الكسب من العمل. أما إذا كان الجهد الذي يبذله الإنسان لا يهدف و لا يؤدي إلى خلق المنافع فإن ذلك لا يعتبر عملا بالمعنى الاقتصادي.

- بما أن العمل هو نشاط **هادف**، و **موجه** للحصول على أشياء طبيعية، تشبع حاجات إنسانية، و من ثم أصبح العمل هو الشرط الضروري أو الطبيعي لوجود الإنسان، و إذا كان العمل هو "شرط طبيعي" من أجل الوجود الإنساني، فإنه أيضا ليس نشاطا **فرديا** و إنما هو **نشاط جماعي و اجتماعي**، أي أنه نشاط جمعي موجه لإنتاج أشياء تشبع الحاجات الإنسانية، و بهذا المعنى أصبح العمل هو الشرط الطبيعي و الجمعي للوجود الاجتماعي، و هذه هي الخاصية الاجتماعي للعمل [2] .

- في العمل **حركة** يرتبط الفكر بالجهد ارتباطا لا ينفصم، و في هذا المعنى يقول "جوركي" لست من أنصار الفكر الذي يقعد أصحابه و يرقدون بلا حراك، ففي العمل **تطوير و تحويل**، و هو الذي يخلق النشاط و الحيوية، و الفكرة الإنسانية لا تصدر عن العقل المجرد، و إنما تصدر عن حركة العمل،و تطوير المادة و تحويل الطبيعة لإشباع حاجات الإنسان. و إذا كان العمل حركة على نحو ما سبق ذكره، فإن حركة

---

[1] حازم الببلاوي : مرجع سبق ذكره ، ص 138.
[2] د. قباري محمد إسماعيل: مرجع سبق ذكره ، ص 138.

العمل هي **حركة متطورة**، لأنها تصدرعن حركات بدنية يقوم بها الإنسان، و لقد كانت حركة يد الإنسان هي الأصل في كل عمل و تلك هي القضية التي يبدأ منها أنجلز نظريته التطورية في مقولة العمل[1]. و في النهاية نخلص إلى الخاصية الأخرى للعمل و هي أنه عبارة عن حركة متطورة كما يشير إليه كل من أنجلز و ماركس.

- يهدف العمل عن طريق تفاعله مع الطبيعة إلى إشباع الحاجات الإنسانية، و هو يؤدي نتيجة لذلك **منفعة جماعية**، و يجلب مقابل ذلك **ألما** و يصدر الألم الذي يسببه العمل للعامل عن التعب و الشعور أحيانا بالإكراه.

أما عن الألم فمصدره التعب الذي يشعر به العامل نظرا لما يتطلبه كل عمل من بدل للطاقة العضلية، و كذلك من بذل للطاقة العصبية و الفكرية، و كلما تقدم الفن الإنتاجي و اتسع استخدام الآلات تطلب العمل بذلا أقل من الطاقة العضلية، و بذلا أكثر من الطاقة الفكرية، و أحيانا لا يقتصر سبب الألم على ما تقدم من بذل مزدوج للطاقتين الفكرية و العضلية، بل يعود أيضا إلى إحساس العامل **بالإكراه الواقع عليه** و بفقدان الحرية. و يتفاوت الإكراه و فقدان الحرية تبعا للنظام الذي يتم فيه العمل، ففي نظام الرق تنعدم تماما الحرية في العمل، و يبلغ بذلك الألم أقصاه. و في النظام الرأسمالي، حيث العمل المأجور، فإن العامل يفقد كل حريته تقريبا و هو في حالة تنفيذ العمل و يفقد أيضا حرية التنقل وقت العمل، أما في ظل النظام الحرفي فإنه

---

[1] د. قباري محمد إسماعيل : مرجع سبق ذكره ، ص 139.

يعطي للحرفي(صاحب الورشة أو الحرفة) حرية كبيرة إذ أنه يعمل لحسابه دون أن يخضع لأحد[1]. و من كل ما سبق تتضح لنا الخاصية الأخرى المميزة للعمل و هي أنه **مصدر للألم** بطبيعته مقابل أنه كذلك مصدر للمتعة أيضا، لأنه يعتبر وسيلة يحقق بها الفرد أو يشبع بها الفرد حاجاته المتزايدة يوما بعد يوم من مأكل و ملبس و ....الخ (لأن بالعمل تخلق المنفعة لإشباع حاجيات الإنسان).

4- تقسيـــم العمـــل و التخصـــص:

يعتقد دوركايم أن تقسيم العمل ظاهرة حديثة النشأة، و لكن الجانب الاجتماعي لها قد أخذ يظهر بوضوح منذ أواخر القرن 18، و هذا هو ما يفسر ندرة الكتابات التي عالجت هذا الموضوع حتى هذه الفترة، و ذلك برغم وجود مفكرين عديدين كشفوا عن أهمية هذه الظاهرة منذ فترة بعيدة، و يمكن القول أن آدم سميث كان أول من حاول أن يقدم نظرية تفسر هذه الظاهرة.

- و لقد تطورت ظاهرة تقسيم العمل في أيامنا هذه، إلى الحد الذي جعلها عامة و واضحة لكل فرد تقريبا، و لعل الاتجاه الذي غلب على الصناعة الحديثة يكشف لنا بوضوح عن مدى عمومية انتشار هذه الظاهرة فالصناعة الآن تتجه اتجاها متزايدا نحو استعمال آلات ثقيلة، و تركز القوى العاملة و رأس المال، و من ثم نحو تقسيم عمل متزايد إلى أبعد حد. فلقد أصبحت المهن متخصصة ليس في داخل المصنع فحسب، و إنما كل إنتاج بصفة عامة قد أصبح متخصصا من جهة و معتمدا على

---

[1] د. السيد عبد المولى: مرجع سبق ذكره، ص 201.

غيره من جهة أخرى. فحركة الصناعة عموما تعتمد أساسا على تقسيم العمل، كما يمكن القول أن العمل في حد ذاته و انعكاساته المختلفة، يفرض التنوع في المنشآت الصناعية، غير أن تقسيم العمل لا يقتصر فقط على المجال الاقتصادي، و إنما يمتد ليغطي كافة جوانب الحياة الاجتماعية، فهو ظاهرة عامة، و سوف تظل من بين الأسس القوية للنظام الاجتماعي [1] .

- إضافة إلى أن تقسيم العمل ليس مجرد ظاهرة اقتصادية فحسب، و إنما هو شرط أساسي للحياة الاجتماعية ككل.

- ما هي الأسباب أو الشيء الذي يؤدي إلى تقسيم العمل أو الزيادة في تقسيم العمل؟ يجيب دوركايم و يؤكد على أن أسباب تقسيم العمل تكمن في الظروف الاجتماعية الواقعية، فتقسيم العمل يختلف باختلاف حجم المجتمع و كثافة السكان، و شدة التفاعل الاجتماعي. فازدياد عدد السكان هو العامل الأساسي لتقسيم العمل، فقد ترتب على ذلك شدة الصراع من أجل البقاء و الاستمرار، فكثرة العدد تفرض على الناس ضرورة التخصص المهني، مما يقلل من حدة الصراع و يتيح فرصة أوسع للحصول على وسائل الحياة [2].

- يشكل تقسيم العمل و التخصص سمة من سمات العمل الصناعي، حيث نجد بأن آدم سميث يؤكد على تقسيم العمل و التخصص في الميدان الصناعي و هذا يتجلى في مبادئه التي ناد بها و هي:

---

[1] د. محمد علي محمد: تاريخ علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ص 193.
[2] نفس المرجع السابق ، ص 198.

- أن العمل بكافة أنواعه يعتبر أساس ثروة الأمم (دعه يعمل، دعه يمر)
- أن الأفراد يسلكون بدافع المصلحة الشخصية (الحرية الاقتصادية)
- من الخطأ تدخل الدولة في الأمور الاقتصادية، كما لا يحق لها أن تضع قيودا على حرية التجارة.
- أن يتخصص كل فرد في نشاط معين، و يجب أن ينسحب هذا التخصيص و التقسيم للعمل على المستوى الدولي أيضا [1] .

- و يرجع الفضل كذلك لسميث في بيان أهمية تقسيم العمل، و مازال مثاله عن مصنع الدبابيس يتردد إلى يومنا هذا لبيان فوائد تقسيم العمل. فمصنع الدبابيس الذي يعمل به عشرة عمال لا ينتج أكثر من 200 دبوس في اليوم، أي بمعدل عشرين دبوسا للعامل الواحد إذا قام كل منهم بالعملية الإنتاجية كاملة. أما إذا اتبع طريقة تقسيم العمل، بأن يقوم كل عامل بعملية جزئية معينة، فإن المصنع ينتج 48000 دبوسا في اليوم، فيكون متوسط ما ينتجه كل عامل 4800 دبوسا [2] .

يتضح لنا من هذا المثال أن سميث يرى بأن تقسيم العمل يزيد من كميته، دون الحاجة إلى بذل مجهود أكبر من العمال كما أن ظهور الآلات (ظهور المصانع اليدوية و الآلية) الجديدة يؤدي إلى كثرة التجزئة الفنية للعملية الإنتاجية، أي إلى انقسامها إلى عدد أكبر و بالتالي فإن ظاهرة تقسيم العمل تتقدم مع تقدم الصناعة و تطورها.

---
[1] عبد الله ساقور: مرجع سبق ذكره ، ص 101
[2] د. السيد عبد المولى: مرجع سبق ذكره ، ص 131.

- يؤدي تقسيم العمل عموما إلى الزيادة في الإنتاج، و يترتب على هذه الزيادة إشباع الحاجات المتزايدة للأفراد بأقل جهود ممكنة و هذه تعتبر أهم ميزة من ميزات ظاهرة تقسيم العمل و التخصص إضافة إلى المزايا الأخرى و هي:

أ- ***تسهيل أداء الأعمال:*** فتجزئة عملية الإنتاج إلى أجزاء بسيطة تسهل من آدائه مهما كان صعبا.

ب- ***استخدام المواهب فيما يتماشى معها من الأعمال***: فالأفراد يختلفون من حيث المواهب و الاستعداد و تجزئة عملية الإنتاج و توزيع العمال عليها يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية.

ج- ***زيادة الخبرة و المران***: فتجزئة عملية الإنتاج تساعد العامل على إتقان ما تخصص فيه في وقت قصير و على اكتساب مهارة و حذقا.

د- ***تسهيل الاختراع و إحلال الآلات محل اليد العاملة***: فقد أدى تقسيم العمل و التوسع فيه إلى تبسيط عمليات الإنتاج إلى حد بحيث أصبح من السهل تركيب آلة للقيام بهذه العمليات. و لذا يلاحظ أن كثيرا من الاختراعات جاء معاصرا لتقسيم العمل و انتشاره.

هـ- ***الاقتصاد في الوقت***: فالعامل الذي يبدأ في عمل معين ثم يتركه و يذهب إلى عمل آخر يكمل العمل الأول، فإنه يضطر إلى تغيير مكانه و إلى البدء في استخدام

آلات أخرى جديدة، و هذا من شأنه أن يضيع عليه الوقت الذي بإمكانه أن يستغله في الإنتاج لو استمر في عمله الأول [1] .

- إن نمط المجتمع الليبرالي الذي يسيطر عليه اقتصاد السوق تظهر فيه مجموعات مهنية أو سياسية مسيطرة، كما يظهر فيه كذلك تقسيم معقد للعمل كما تنمو فيه التقنية [2] .

5- العمــــل و الإنتـــاج:

الإنتاج هو تفاعل يحدث بين الطبيعة و الإنسان، يحصل من خلاله الإنسان على الوسائل المادية أي الأموال، لكي يستخدمها في إشباع حاجاته، و بذلك يهدف إلى خلق المنافع. و هو يتطلب قيام الإنسان ببذل نشاط ليطوع به المواد الطبيعية و ليحولها إلى أموال صالحة لإشباع حاجاته[3].

نفهم من هذا التعريف أن الإنتاج لا يتم إلا عن طريق الجهد الذي يبذله الإنسان أي أنه لا يتم إلا عن طريق العمل، أي أن هذا الأخير يعتبر أهم عناصر الإنتاج إضافة إلى العناصر الأخرى كرأس المال، و الموارد الطبيعية.

و من الواضح كذلك أن هذا المفهوم للإنتاج يقصر معنى الإنتاج على الإنتاج المادي للسلع فقط، أما إنتاج الخدمات و هو يتضمن نشاطا إنسانيا و يسلط على المواد الطبيعية بغرض إشباع الحاجات، فإنه لا يدخل ضمن الإنتاج، لأنه لا يتم أو يتضمن

---

[1] د. السيد عبد المولى: مرجع سبق ذكره ، ص 240.
[2] جان دوقينو: مقدمة في علم الاجتماع، ترجمة د. علياء علي شكري، دار نهضة مصر، القاهرة، مارس 1973، ص 82.
[3] د. السيد عبد المولى: مرجع سبق ذكره، ص 191.

تحويلا للموارد الطبيعية و تغييرا في شكلها أو خصائصها المادية و بالتالي لا ينجم عنه سلعا.

لكن الإنتاج مفهومه أوسع من هذا فهو ليس مجرد إنتاج السلع و لكن أيضا إنتاج الخدمات، فالمعلم أو الطبيب أو قائد السيارة كلهم يقومون بخدمات معينة هي في جوهرها نوع من الإنتاج، فأجهزة التربية التي تتناول صناعة المواطنين الصالحين هي نوع من الإنتاج، يبدأ بتناول مادة خام هي الطفل و تنتهي بأن تخلق منه مهندسا أو طبيبا أو ضابطا...الخ، و كلما تحسنت الأجهزة التربوية كلما زاد العائد مما ينفق عليها من الأموال العامة، فهي بذلك ضرب من الإنتاج بل من الاستثمار المفيد (1) .

معنى هذا أن المفهوم الحديث للإنتاج يوسع من هذا المفهوم ليشمل الإنتاج المادي و الخدمات معا. ما دامت كلها تؤدي إلى منافع أو خلق منفعة و على ذلك فإن خدمات المهن الحرة كالأطباء، المحامين، المعلمين، تؤدي إلى خلق منافع، و بالتالي فهي تدخل في مفهوم الإنتاج بالرغم من أنها لا تأخذ الشكل المادي.

- لقد احتلت فكرة "الإنتاج" مكانا بارزا منذ القديم، فالمذهب الطبيعي الذي كان سائدا في فرنسا ابتداء من منتصف القرن 18(أهم مفكريه فرنسوا كيناي)، كان يقصر النشاط الإنتاجي على الزراعة، و العمل المنتج على العمل الزراعة فقط. و بذلك فإن الإنتاج لا يشمل إلا إنتاج السلع الزراعية أما إنتاج السلع الصناعية و كذلك إنتاج الخدمات فلا يعتبران من الإنتاج. على عكس المذهب الحر فقد وسع من مفهوم الإنتاج ليشمل الإنتاج المادي للسلع الصناعية، إضافة إلى السلع الزراعية. و لكنه

---

(1) أ.د. عبد الرحمن محمد العيسوي : علم النفس و الإنتاج ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000، ص 2.

تردد في اعتبار النقل و التوزيع (التجارة) من قبيل الإنتاج لأنها لا تتضمن تحويلا للموارد الطبيعية.

أما جون ستيوارت ميل، فهو من أنصار المذهب الحر كذلك، لكنه وسع من مفهوم الإنتاج ليشمل فضلا عن الإنتاج المادي للسلع، الخدمات [1] .

- ما نستنتجه مما سبق ذكره أن:

المذهب الطبيعي الذي يركز على الإنتاج أو النشاط الزراعي، و المذهب الحر(آدم سميث، ريكاردو) يركز على الإنتاج الصناعي، ثم الخدمات. كل هذا يبين لنا القطاعات الأساسية للإنتاج و هي: الزراعة، الصناعة، الخدمات، فهي كلها عبارة عن نشاطات إنسانية تؤدي إلى خلق منافع لإشباع الحاجيات أو لإشباع حاجات الإنسان، إذن الهدف العام و الأساسي من الإنتاج بوجه عام هو خلق المنافع مهما كان نوع القطاع.

فالإنتاج هو أساس وجود و حياة المجتمع و تطوره. فلكي يستمر الأفراد (الناس) في الحياة لا بد أن يملكوا الغذاء و المسكن و اللباس...الخ، و لامتلاك هذه الحاجات الأساسية عليهم أن يعملوا أي أن ينتجوا (هنا تظهر العلاقة الجدلية بين العمل و الإنتاج). فإذا ما كف أفراد المجتمع عن العمل و إنتاج حاجاتهم فإنهم هالكون و لهذا نقول إن إنتاج الخيرات المادية اللازمة يعتبر أساس وجود المجتمع أولا و أساس تطوره ثانيا [2] .

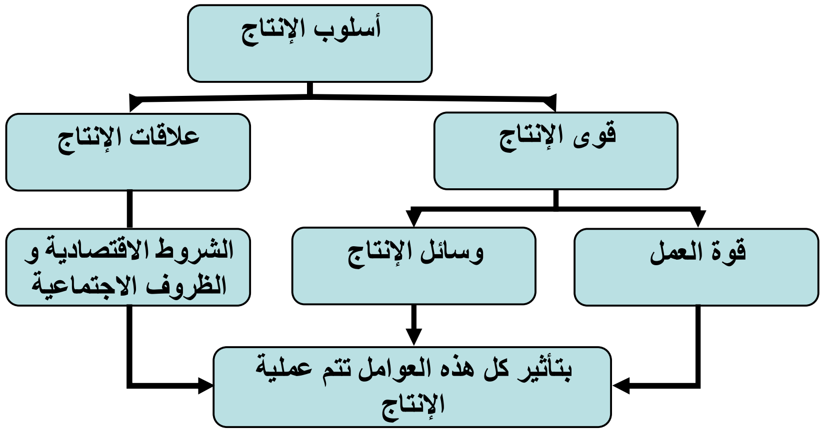
---

[1] د. السيد عبد المولى: مرجع سبق ذكره، ص 191-192.

[2] د. أحمد درغام: الاقتصاد السياسي، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981- 1982، ص 14.

- إن طريقة الإنتاج، أي أسلوب إنتاج الحاجات المادية لحياة الناس، هي القوة الحاسمة و السبب الرئيسي للتطور الاجتماعي للفرد و للمجتمع معا.

و يقوم أسلوب الإنتاج على عنصرين هامين هما: (انظر المخطط[1])



<u>أ - قوى الإنتاج: (forces productives)</u>

- تعني كل ما يساهم في حصول الإنتاج، و يتمثل هذا الأمر في أدوات الإنتاج، و التقنية، و المواد الأولية، و الثروات الطبيعية و المعارف و القوى الحية (نشاط الأفراد)...الخ [2] .

- كما تعني أيضا: "وسائل الإنتاج، و الأفراد المجربون الذين يحسنون استخدامها في عمليات الإنتاج" [3] .

- إن الدراسة العلمية تثبت أن إنتاج الثروة المادية في كل العصور و الأنظمة التي تتخللها، رغم التباين في تطورها فإنها تتضمن عناصر أساسية و ثابتة للإنتاج تسمى بعناصر الإنتاج و هي: "العمل و الأرض و رأس المال و التنظيم و العوائد أو

---

[1] د. كاظم حبيب: مجلة المرشد، مجلة فصلية تعتني بالثقافة العمالية و التكوين النقابي، العدد 4، الجزائر، 1 أفريل إلى 31 جويلية 1987، ص 44.
[2] د. علي سالم: منهجيات في علم الاجتماع المعاصر، (قراءات و نصوص) ، ط1، دار الحمراء، بيروت، 1992، ص 78.
[3] د. إسماعيل سفر: مرجع سبق ذكره ، ص 305- 306.

الدخول التي تتلقاها هذه العناصر نتيجة مساهمتها بخدماتها في العملية الإنتاجية هي الأجور للعمل، و الريع للأرض، و الفائدة لرأس المال، و الربح للتنظيم" [1] .

و يلاحظ أن كل عنصر من هذه العناصر يتألف من وحدات غير متجانسة أي ليست متماثلة أو متساوية من حيث مواصفاتها المختلفة.

- نلاحظ أن هذا التقسيم لعناصر الإنتاج أو قوى الإنتاج هو نفس التصنيف أو التقسيم الذي قدمه الاقتصاديون للموارد الإنتاجية و أطلقوا عليها اسم "عوامل الإنتاج". تتألف هذه العوامل من 4 عناصر هي عنصر العمل، عنصر الموارد الطبيعية و عنصر التنظيم و الإدارة [2] .

s **<u>عنصر العمل:</u>** و يتألف هذا العنصر من الجهد البشري المبذول أو الذي يمكن بذله في ممارسة الفعاليات الإنتاجية المباشرة، و مصدر هذا العنصر هو الطاقات أو القدرات الإنتاجية لدى الأفراد العاملين.

و قدرة العمل لدى الفرد هي مصدره الوحيد للحصول على موارد عيشه و لتأكيد ذاته في الحياة و في المجتمع.

إن عنصر العمل البشري كوسيلة إنتاجية يحتل مركز الصدارة بين العناصر الأخرى(المادية)، و لا يمكن القيام بأعمال إنتاجية هادفة إلا بوجود عنصر العمل قائما على رأسها، سواء في ميدان صنع المنتوجات أو في ميدان تنظيم العلاقات و إدارة الأعمال الإنتاجية، و مهما بذل الإنسان مساعي للاستعاضة عن عنصر العمل

---

[1] د. عمرو محي الدين، د. عبد الرحمن يسري أحمد: مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1974، ص 215.
[2] حزب البعث العربي الاشتراكي: مفهوم الإدارة الديمقراطية لوسائل الإنتاج، سلسلة التوجيه الحزبي-3-، دمشق،01 أفريل 1970 ، ص 15- 16.

البشري فإن العناصر المادية (الآلية) لا يمكن أن تعوض عن العمل البشري بشكل مطلق [1] .

- **عنصر الرأسمال أو أدوات الإنتاج:** و يشمل جميع الأدوات و المعدات و المرافق الإنتاجية (المادية) التي يقوم الإنسان بصنعها و إنشائها ليستعين بها في الأعمال الإنتاجية، و يتمثل هذا العنصر الإنتاجي بالمصانع و المعامل و أدواتها و معداتها، آلاتها و أبنيتها.

- **عنصر الموارد الطبيعية:** تتألف من جميع الموارد المادية التي أتاحتها البيئة الطبيعية، و تشمل هذه الموارد خصوبة الأراضي، المياه، الموقع الجغرافي، جميع أنواع المعادن و الخامات القابلة للتحول إلى بضائع نافعة.

- **عنصر التنظيم و الإدارة:** يتألف هذا العنصر من القدرات و المعارف و المهارات المتوافرة لدى أفراد المجتمع في ميدان تنظيم الأعمال الإنتاجية و إدارتها، على أساس مزج أو تركيب عوامل الإنتاج الأخرى (السابقة) في وحدات إنتاجية، تعمل بشكل إداري منظم و هادف [2] .

- إن جميع وسائل أو قوى الإنتاج مكرسة للعمل من أجل تحقيق هدف في نهاية المطاف و هو تلبية حاجات الإنسان الحياتية المتزايدة و المتطورة يوم بعد يوم. كما أن جميع وسائل الإنتاج تخضع لظاهرة الملكية، حيث نجد في المجتمعات الرأسمالية أن ملكية هذه الوسائل و القوى المنتجة فردية (خاصة) و يؤول فائض القيمة من

---

[1] حزب البعث العربي الاشتراكي: مرجع سبق ذكره ، ص 20.

[2] نفس المرجع السابق، ص 18.

الإنتاج إلى أصحاب العمل الذين يعملون من أجل زيادة مكاسبهم، على حساب العامل الذي لا يملك سوى قوة عمله، و هنا يظهر الاستغلال، و تزداد الهوة أو الفجوة و يخلق الصراع و تنشأ الخلافات من بؤرتها الأصلية (تفاوت في ملكية وسائل الإنتاج)، مما يؤثر على اضطراب و عدم استقرار و توازن علاقات العمل داخل الوحدات و المؤسسات الإنتاجية.

- و بعد توضيح ماهية قوى الإنتاج أو عناصر الإنتاج نجد أن بتضافر كل هذه الوسائل و القوى المنتجة يتشكل "المشروع أو المؤسسة الإنتاجية" [1] .

ب - *علاقات الإنتاج: (rapports de production)*

و هي العلاقات التي تظهر بين الناس في عملية إنتاج، و تبادل، و توزيع الخيرات المادية، و هي أحد جوانب الإنتاج، ففي عملية الإنتاج لا يؤثر الناس على الطبيعة الخارجية فحسب بل و يضطرون أيضا إلى إقامة علاقات متبادلة فيما بينهم من أجل ممارسة النشاط بصورة مشتركة و من أجل تبادل المنتجات فيما بينهم. و يتعين جوهر العلاقات الإنتاجية بشكل الملكية التي تكون فيه وسائل الإنتاج، و بالشكل الذي يتم فيه الجمع بين المنتج و بين وسائل الإنتاج. "وهذا الطابع الخاص و الوسيلة التي يتم بها هذا الجمع هو ما يميز العصور الاقتصادية للنظام الاجتماعي" (ماركس، الرأسمال، الجزء 2، 1955،ص32)، فتبعا لشكل الملكية تتوضع علاقات معينة بين الناس، و يحدث تبادل النشاط فيما بينهم، و تقوم أشكال لتوزيع المنتجات. فإذا كانت وسائل الإنتاج لا تخص المجتمع بأسره، بل تخص الأفراد و الفئات

[1] حزب البعث العربي الاشتراكي: مرجع سبق ذكره، ص 21.

الاجتماعية، و الطبقات التي تستغل هذه الوسائل لاستثمار الكادحين، عند ذاك تنشأ علاقات السيادة و التبعية و يخضع الإنتاج لمصالح إثراء المستثمرين. أما إذا كانت وسائل الإنتاج تخص المجتمع بأسره، آنذاك تتوضع علاقات المساعدة المتبادلة الرفاقية بين أناس متحررين من الاستثمار، و ينظم الإنتاج بهدف تلبية الحاجات المادية و الثقافية للمجتمع بأسره [1] .

- إن علاقات الإنتاج ترجع إلى نظام الملكية الذي هو التعبير القانوني الحقوقي لعلاقات الإنتاج، أي ملكية وسائل الإنتاج (الأرض، المصانع، أدوات و وسائل العمل..الخ)، لأن ملكية وسائل الإنتاج هي التي تقرر طرق استعمال وسائل الإنتاج، و تحدد أشكال التعاون و دور الأفراد في الإنتاج، و هي التي تعين ملكية الإنتاج و بالتالي شكل و علاقات التوزيع بين الناس. و هكذا فعلاقات الإنتاج، و هي علاقات **مستقلة** عن إرادة الأفراد، تشكل العلاقات الاجتماعية الناشئة حول الإنتاج أي البنيان الاقتصادي للمجتمع. و هي بذلك تشكل الأساس الحقيقي الذي يقوم عليه "البنيان العلوي"[*] القانوني و السياسي و الفكري [2] .

- كما أن علاقات الإنتاج تعني كذلك نمط التبادل أو العلاقات الاقتصادية أو كل أشكال العلاقات التي تعمل على تنظيم الإنتاج، و يمكن هنا ذكر العلاقات الاجتماعية أو علاقات الملكية و الدولة و القانون،...الخ.

---

[1] تأليف جماعة من الأساتذة السوفييت: عربه عن الروسية أ. مصطفى الدباس، د.بدر الدين السباعي: موجز القاموس الاقتصادي، دار الجماهير، دمشق، 1972، ص 354.

[*] البنيان العلوي يشتمل على: أفكار و أوضاع قانونية و اجتماعية و سياسية و فلسفية و أخلاقية و دينية....الخ و هو ما يعبر عنه بالأوضاع الأيديولوجية السائدة.

[2] د. إسماعيل سفر: مرجع سبق ذكره ، ص 306.

ما طبيعة هذه العلاقات؟ تتصف بأنها **لاإرادية،** كما تعتبر الركيزة الأساسية للبناء الفوقي و أشكال الوعي الاجتماعي. يقول ماركس "في الإنتاج الاجتماعي لوجودهم، يدخل الأفراد في علاقات محددة، ضرورية، و مستقلة عن إرادتهم ...و يشكل مجمل هذه العلاقات البنية الاقتصادية للمجتمع، الركيزة الحقيقية التي يشيد عليها البناء القانوني والسياسي، والتي تتوافق معها أشكال محددة للوعي الاجتماعي"[1].

- كما لها **صفة تاريخية،** فالمجتمع القديم والمجتمع الإقطاعي والمجتمع البورجوازي تمثل فئات معينة من علاقات الإنتاج، ويشكل كل واحد منها مرحلة خاصة من التطور التاريخي للبشرية.

- لماذا هذه العلاقات **مستقلة عن إرادة الأفراد ؟** لأن اجتماعهم من اجل تامين حياتهم والحفاظ على بقائهم واستمرارية وجودهم لا يكون بناءا على إرادتهم، بل بناءا على ضرورة عيشهم، ولأن الظروف المادية تجبرهم على ذلك، لهذا فإن اجتماعهم له صفة طبيعية[2]، تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الفكرة لا تنفي تأثير الوعي على الظروف المادية، كما تعتبر ركيزة أساسية لأشكال الوعي الاجتماعي وهذا نظرا للدور الأساسي الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية للأفراد .

- إن مفهوم شكل الملكية يجد تعبيره في العلاقة المعينة بين الناس وبين وسائل الإنتاج ولذا فعلاقات الإنتاج أو العلاقات الاقتصادية إما أن تكون علاقات تعاون بين أفراد أحرار و إما أن تكون علاقات استثمار الإنسان لأخيه الإنسان (استغلال).

---

[1] د.علي سالم: مرجع سبق ذكره ، ص 77.
[2] نفس المرجع السابق، ص 78.

و تتمايز علاقات الملكية حسب نماذجها: الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، الملكية الفردية لوسائل الإنتاج و لكل منهما خصائص بالنسبة إلى مختلف درجات تطور المجتمع، فالملكية الجماعية لوسائل الإنتاج في النظام الاجتماعي البدائي تختلف كثيرا عن الملكية الجماعية في النظام الاجتماعي الاشتراكي، كما أن الملكية الخاصة في مرحلة الرق تغاير نظيرتها في مرحلتي الإقطاعية و الرأسمالية [1] .

ج - العلاقة بين قوى الإنتاج و علاقات الإنتاج:

إن قوى الإنتاج و علاقات الإنتاج يشكلان الوضع المادي للمجتمع، و الذي عليه يقوم الوضع المعنوي لهم، و هذا من خلال تطور هاذين العنصرين (قوى الإنتاج- علاقات الإنتاج)، معنى هذا أن التطور الاجتماعي لأي مجتمع يقوم على أساس التطور الحاصل في قوى الإنتاج و علاقاته.

- إن عملية الإنتاج تفرض بالضرورة وجود علاقات معينة لا بين الإنسان و الطبيعة فحسب، بل و بين الناس بعضهم البعض، حيث يدخلون في علاقات محددة و متطورة و تتطور وفقا لتطور القوى المنتجة. مثال على ذلك أن: الحرمان من امتلاك وسائل الإنتاج و العمل يفرض قسرا أن يعمل العامل لدى رب العمل بأجر معين و في ظل ظروف عمل معينة ليست من اختياره و إنما من اختيار مالك وسائل الإنتاج[2]. و تتبادل بذلك كل من القوى المنتجة و علاقات الإنتاج التأثيرات

---

[1] د. أحمد درغام: مرجع سبق ذكره ، ص 17- 18.

[2] د. عبد الله ساقور: مرجع سبق ذكره ، ص 23.

الهائلة في ضبط سير التطور الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع ككل و منه للمؤسسة كمجتمع مصغر.

6- العلاقة بين العمـــــل و الثقافـــــة:

على الرغم من ما طرحناه في الفصل الأول إلا أن الحديث عن العمل والثقافة، هو حديث ذو شجون، ذلك أنهما ظلا متلازمين منذ مئات الآلاف من السنين، فالإنسان هو أكثر الحيوانات على الأرض ذكاء و قدرة على التكيف حيث أنه ما انفك يوسع بانتظام وسائل عيشه لأجل تحسين بقائه، و كانت أهم وسيلة في ذلك هي العمل. فلقد بدأ العمل من صنع الأدوات، ولكن ما هي أقدم الأدوات التي نجدها؟

إنها أدوات لصيد الحيوانات البرية و لصيد الأسماك، كما كانت نفس هذه الأدوات تستخدم سلاحا. و هكذا مكنت هذه الأدوات المتطورة دائما من أن يكتشف الإنسان عالمه و يطور من حاجاته من جيل إلى جيل . لقد كان يتعلم، فكما تعلم الإنسان أن يحسن و يطيل قائمة ما هو صالح للأكل تعلم أيضا أن يعيش في كل المناخات وانتشر في الأرض مستغلا لها. ومن جيل إلى جيل اختلف العمل نفسه وازداد اكتمالا و تنوعا، فمن صيد الحيوانات البرية و تربية المواشي انضمت الزراعة و إلى الزراعة انظم الغزل والحياكة وتكييف المعادن وصنع الآنية الفخارية و الملاحة، و أخيرا ظهر الفن و العلم إلى جانب التجارة و الصناعة الحرفية و تحولت القبائل إلى أمم و دول و تطور القانون و السياسة " [1] .

---

[1] د. بشاينية سعد : محاضرات في علم اجتماع العمل ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، 2002-2003 ، ص 57 .

من هنا إنه نشئ عن البيان أن التعلم الثقافي هو نتاج و ملازم للعمل الإنساني.

إن دراسة الحياة الاجتماعية و المهنية، و لا سيما العلاقات التي تربط بين الأفراد و الجماعات على مستوى التنظيمات المختلفة، و التي تتضافر لتخلق مجتمعا مصغرا يحوي موارد مادية و موارد بشرية تتفاعل و تعمل في إطار هيكل منظم نطلق عليه اسم المؤسسة، هذه الأخيرة التي تضم جماعات متباينة تعيش جدلية مستمرة تدل على أن عمل كل فرد أو كل طرف يعد رد فعل للطرف الآخر، و هكذا يعمل هذا التفاعل على رسم أشكال العلاقات بين الأطراف باعتبارها نتاجا لسلوكات الفاعلين الاجتماعيين تبعا لثقافة المؤسسة، التي تعبر عن منظومة معيارية و قيمية تعين علاقات الأطراف من عمال و إدارة و نقابة، و حدود كل طرف اتجاه الآخر، كما تشير كذلك إلى كل أنماط العلاقات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و القواعد و الأفكار التي تنظم عملهم و مسؤولياتهم، و التي في الغالب تكون مستمدة من ثقافة المجتمع الكلي و عليه فالثقافة بمعناها الدقيق تشمل كل مقولات المجتمع من أنظمة اقتصادية و قوانين و أديان و فن و خلق و غير ذلك من المقولات، هذا و تختلف درجة تكامل هذه العناصر من مجتمع لآخر. و هي في تكاملها تنحو نحو إنشاء قيم و معايير واضحة الحدود قوية الآثار.

و تؤثر تلك القيم و المعايير في سلوك الفرد (العامل) و في حياة الجماعات و تتأثر بهما، و الثقافة هي محصلة التفاعل القائم بين الفرد و المجتمع و البيئة، هي ثمرة

علاقة الفرد بالفرد و بالزمن و بالمكان و بالكون[1]، فالثقافة بهذا المعنى هي ظاهرة إنسانية تنشأ نتيجة للتفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات، وتقوم بتحديد الأنماط السلوكية التي ارتضاها المجتمع لأفراده لإشباع احتياجاتهم البيولوجية و الاجتماعية، كما أنها تنتقل لكل فرد من أفراد المجتمع عن طريق التعلم خلال مراحل نموه و نضوجه في المجتمع الذي يعيش فيه، كما أنها تلعب دورا هاما في تشكيل شخصية الفرد، لأن كل فرد و كل جماعة يشاركون بالضرورة في تشكيل ثقافة المجتمع الذي ينتمون إليه.

و يذهب كثير من الباحثين إلى تقسيم الثقافة إلى عنصرين: عنصر مادي و عنصر لا مادي.

يشمل العنصر المادي كل ما يتعلق بالمسكن و المأكل و المشرب و الملبس و الأدوات و ما إلى ذلك. أما العنصر اللامادي فيشتمل على الآراء و الأفكار و القيم الاجتماعية أو يشتمل بصفة عامة على العناصر المجردة التي توصل إليها الإنسان كاللغة و الأدب و العلوم و الفنون و القوانين و ما إلى ذلك. أما "بيرستد" فيقسم الثقافة إلى عناصر ثلاثة هي: الماديات و الأفكار و قواعد السلوك[2]، هذه هي الثقافة و هذه هي عناصرها الأساسية، و بطبيعة الحال فثقافة المجتمع في تغير مستمر عبر مختلف الأجيال.

---

[1] د. محمد مصطفى زيدان: علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 71.
[2] فاروق زكي يونس : الخدمة الاجتماعية والتغير الاجتماعي،الفصل العاشر، بدون دار نشر وبدون سنة ، ص249- 250

و منه فاعتبار المؤسسة الصناعية كمجتمع مصغر، يتكون من تشكيلات اجتماعية و ثقافية متباينة بمعنى يأتيها أفراد و جماعات مختلفي التكوين في كل شيء، في درجة الوعي، الانحدار الجغرافي، المكانة الاجتماعية، المستوى التعليم و الثقافي،...نوعية الاستهلاك و المعيشة ...الخ، هذا اللاتجانس و اللاتوازن في هذا المجتمع المصغر (المؤسسة الصناعية) ناتج عن اللاتجانس الطبيعي الموجود في المجتمع الكلي أو الأصلي الذي انبثقت منه المؤسسة و الذي بدوره يؤدي إلى وجود صراع و تباين و تنوع في الثقافات و القيم و الأفكار، و هذا يخلق و يساعد على التطور و التقدم في المؤسسات و المجتمعات عموما.

معنى هذا هناك علاقة تأثير و تأثر ما بين حياة الفرد (العامل) الاجتماعية و الثقافية خارج المؤسسة الصناعية، و حياته و عمله داخلها أي أثناء ممارسته للعمل الصناعي بكل ما يحمله هذا الأخير من خصائص و مظاهر تميزه عن بقية الأعمال الأخرى، فالعمل الصناعي داخل المؤسسة هو "كل جهد أو نشاط مادي أو معنوي عضلي أو فكري يبذله الإنسان (العامل) من أجل تحقيق رغبة اجتماعية، نفسية ثقافية، اقتصادية، سياسية، عقائدية. كإنتاج و صناعة، و تركيب شيء معين سواء أكان ماديا أو معنويا في هذا الوجود، و قد يقابل هذا الفعل مكافأة مادية أو معنوية يستثمرها صاحبها أي العامل من أجل تحقيق و سد حاجة معينة مرتبطة بحياته في إطارها الشامل و على جميع المستويات (البيولوجية الاجتماعية و النفسية، الثقافية،

الاقتصادية)[1]، و من ثمة يجب أن نركز و نؤكد على أن العمل يعتبر أساس وجود الفرد و المجتمع معا، و من كل ما سبق نخلص إلى نتيجة مفادها أن ثقافة العمل بالمؤسسة الصناعية ما هي إلا جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الكبير الذي تتواجد فيه المؤسسة.

ففي غالب الأحيان، فإن نظرة الفرد (العامل) كثيرا ما تفرض عليه سلوكا معينا، يحاول أن يكون مطابقا للاتجاهات التي يحملها و المعتقدات و الأفكار التي يؤمن بها، و في حالة ما إذا قام بسلوك مخالف لهذه الاتجاهات و الأفكار و المعتقدات فإنه سيعيش حالة من التوتر و اللاتوازن الداخلي هذا الأمر يدفع الفرد (العامل داخل المؤسسة) إلى سلوك اتجاهات ذات علاقة بمعايير و قيم المجموعة (جماعات العمل) التي ينتمي إليها. و هي المجموعة التي تقوم بدورها بتحديد طموحات و حوافز أعضائها، وعلى هذا الأساس فإن المعايير المحددة مسبقا تلعب دورا مؤثرا في توجيه سلوك الأفراد (العمال) حيال بيئتهم القريبة أو البعيدة، بحيث تشكل مجموعة من المعايير، العمق الثقافي المشترك لجماعة ما [2] .

و عليه فإنه يمكن أن نستنتج بأن اتجاهات و تصورات العامل نحو عمله ليست محددة فقط بمحيطه القريب أو بنوعية التكنولوجيا الحديثة المستعملة و علاقته داخل المؤسسة، و لكنها تتحدد أيضا بعوامل ثقافية و اجتماعية معاشة خارج المؤسسة (أي بثقافة المجتمع)، تؤثر في اتجاهات العامل و نظرته حيال عمله و حيال علاقاته مع

---

[1] محمد سعيدي: صورة العمل و دلالاته الاجتماعية و الثقافية في المثل الشعبي الجزائري، مجلة إنسانيات، تصدر عن مركز البحث في الأنثروبولوجية الاجتماعية و الثقافية، العدد1، وهران، 1997، ص26.

[2] حرودي علي: الثقافة و التنمية، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، 2002/2001، ص 50

جماعات العمل الأخرى التي يتقاسم معها العمل، و ترسم معالم هويته و شخصيته و مدى تفتحها و نموها و ازدهارها و اكتسابه و تعلمه لثقافات و قيم و أفكار متباينة و مغايرة عن ثقافته الشخصية و الخارجية التي أتى بها إلى العمل لأول مرة. و التي قد تؤول به إلى أمريــــــــــــــــــــن:

<u>الأول</u>: الاندماج و التكيف مع ثقافة المؤسسة، فيصبح العامل سعيدا و فرحا بما حققه من انجازات و علاقات و متطلعا إلى مزيد من الترقية و المواظبة و الانضباط و إحراز التقدم وتحقيق الذات وإلى مزيد كذلك من العقلانية مع نظام المؤسسة ككل[*].

<u>الثاني</u>: يكون هناك نوع من القطيعة بينهما، يكون تعامل العامل مع مؤسسته تعاملا أذاتيا لا أكثر و لا أقل، فهو يأتي للعمل و يقدم قسما من وقته و يأخذ في مقابله أجرا أو مبلغا من المال، فهناك نوع من الانشقاق الثقافي عن مؤسسته و عن العالم الصناعي بصفة عامة (الاغتراب، العزلة، الكسل، ...)، أي علاقة العمل تصبح علاقة مبادلة أجر بعمل لا أكثر و لا أقل، فهو لا يطمح إلى أي شيء لا إلى الترقية و لا إلى التعلم الثقافي و لا إلى المهارة و اكتساب الخبرة و إنما إلى العامل المادي البحث (الأجر و بقية الحوافز المادية فقط)، دون التطلع إلى اكتساب ثقافات جديدة و نمو وازدهار لشخصيته، فيضعف روح الولاء و الانتماء إلى المؤسسة و بالتالي تحدث القطيعة بينه و بين ثقافة مؤسسته.

---

[*] و هذا ما كشفت عنه الدراسة الميدانية لمركب أسميدال و الذي يعتبر كلمسة ايجابية في البحث.

الفصل السابع:

عرض وتحليل البيانات وتفسيرها

1. تمهيد:

الآن وبعد أن جلنا وصلنا في الإجراءات المنهجية وكذا الجانب النظري الذي أخذ منا جهدا كبيرا، هاقد وصلنا إلى المشوار الأخير وغرض ومقصد هذه الدراسة وهو يتعلق بعرض وتحليل البيانات و تفسيرها.

فحتى يأخذ البحث صبغته العلمية و الموضوعية لا بد من التأكد من صحة الجانب النظري للدراسة و الإجابة عن مختلف الأسئلة التي يطرحها هذا الموضوع، و ذلك بالنزول إلى الميدان، و بالتالي مطابقة الدراسة النظرية بالواقع المعاش لفئة المبحوثين، من خلال عرض أهم القضايا التي تم معالجتها في ضوء المدخل النظري الذي تبنته الدراسة.

لذلك فقد تضمن هذا الفصل زوايا و جوانب هامة من الموضوع تتعلق كلها بالجانب الميداني و هي كالآتي:

- *مجالات الدراسة:*

والمجال هنا هو المجال الجغرافي، أي حقل الدراسة وهو: "مركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية" بعنابة، حيث تحدثنا عن موقعه، التعريف بوحداتـــه و مختلف منتجاتها والشراكة والأهداف التي يريد تحقيقها، كما تكلمنا عن الفترات الزمنية التي تم خلالها جمع البيانات من المبحوثين، ومختلف الزيارات التي قمنا بها

- عرض و تحليل و تفسير البيانات:

في شكل جداول و أخرى في شكل عبارات شاهدة، تحليلها و تفسيرها للخروج بنتائج.

- و أخيرا التعرض لمناقشة **النتائج العامة** و أهم **الاقتراحات** التي توصلت إليها الدراسة.

و لا ننسى أن نشير في نهاية هذا التمهيد أن جميع الجداول التي وردت في هذا الفصل مصدرها هو دليل المقابلة.

2. تقديم المؤسسة محل الدراسة:

أ- نبذة تاريخية عن مركب أسميدال و نشأته:

إن تطور الزراعة يتطلب تخطيطا شاملا ودراسة في جميع المجالات والقطاعات، ولذا قامت الدولة بإعداد مخطط جزائري مبكر سنة 1966 ، والذي حققت من خلاله صناعة وطنية للأسمدة الآزوتية والفوسفاتية. حيث كانت هذه الأخيرة بمثابة تحقيق الاكتفاء الذاتي و إشباع المتطلبات الوطنية للقطاع الزراعي، والذي أصبح يتطور من يوم إلى آخر.

واستجابة للأهداف المسطرة ولدعم السوق الوطنية بالأسمدة الفوسفاتية والآزوتية ولخصوبة التربة الزراعية وجودة مردودها، قامت الدولة بإنشاء مركبين للأسمدة الأول متواجد بعنابة والثاني بآرزيو هذين المركبين مخصصين لصناعة وإنتاج الأسمدة الفوسفاتية والآزوتية والمواد المختلفة للأراضي الزراعية.

ب- تعريف المركب و موقعه:

المؤسسة العمومية الاقتصادية "***أسميدال***" هي عبارة عن مركب أو قطب صناعي ضخم نتج عن المؤسسة الأم التي كانت تسمى سابقا سونطراك، والتي تم انجازها ضمن إطار السياسة التنموية للصناعة الكيميائية والترقية الزراعية بالجزائر في 1969/03/03 بالتعاون من الشركة الفرنسية "كرابس" حيث دشنت في 1972/05/15 على يد الرئيس الراحل هواري بومدين وبذلك تكون قد دخلت فعلا مجال إنتاج وتسويق الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية و قد تفرعت منها بعد إعادة هيكلتها مؤسسة أسميدال و ذلك في 1984/09/01 والتي أصبحت لها مجلس إدارة خاص و رئيس مدير عام ومحافظي حسابات، وكان لها إسهامات جبارة في تدعيم الزراعة في الجزائر لكونها منتجة للأسمدة التي تساعد على تحسين الزراعة.

يقع مركب أسميدال شمال شرق مدينة عنابة ويبعد عنها بمسافة 3 كلم حيث تقدر مساحته ب:108 هكتار، يحده شمالا البحر الأبيض المتوسط وجنوبا الطريق الوطني رقم 44 (طريق مطار الملاحة)، أما شرقا فوادي سيبوس وحي سيدي سالم وغربا حي سيبوس، وبهذا يحتل موقعا استراتيجيا هاما لكونه قريب من الميناء مما يسهل عملية الاستيراد والتصدير بالإضافة إلى وجود سكة حديدية كوسيلة لنقل المواد الأولية كالفوسفات مثلا الذي لا يبعد عن مناجم الكويف بجبل العنق بكثير حيث تقدر المسافة بينهما 300كم أما في 1999/01/01 فقد تم انشطار مركب أسميدال وتفرع عنه فرعان وهما:

- كيميال وصومياص ومؤسسة مبيدات الحشرات، أما خلال 2001 فقد تفرعت عن اسميدال مؤسسات صغيرة (وحدات) تقوم هذه الأخيرة بنشاطات مختلفة كل منها على حدى.
- فرتيال و تقوم بإنتاج الأسمدة الفوسفاتية والازوتية ومادة الأمونياك ويتفرع منها ثلاثة فروع أو وحدات وهي (ألزوفارت- أسفرطراد- ألكامتراد).

وحاليا بعد انتهاج الجزائر اقتصاد السوق فقد تمت خوصصة شركة أسميدال سابقا حيث أصبحت تسمى فرتيال(fertial SPA) ملكا للمتعامل أو الشريك الأجنبي الاسباني (VICCAR MIR) بنسبة 66% من رأسمال هذه الشركة وبعدها تم دمج فرع فرتيال و ألزوفارت ضمن الشركة الجديدة (شركة الأسمدة للجزائر - فرتيال). أما ألزوفارت فهي تقوم بنفس نشاط فرتيال وأسفرطراد تقوم بتسويق منتجات المؤسستين السابقتين.

ج- النظرة المستقبلية لمركب أسميدال "ASMIDAL":

نظرا لسيطرة فكرة الاقتصاد الحر في الأسواق العالمية وما نتج عنها من تطورات وتغيرات على المؤسسة الاقتصادية، أصبح من الضروري لمؤسسة أسميدال مواكبة هذا الحدث لضمان استمراريتها. ومن بين الأهداف التي تسعى لتحقيقها نجد:

s الأهداف الاقتصادية:

- السعي لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح وذلك بمردودية عالية تسمح لها بمواجهة خطر المنافسة و القيام باستثمارات جديدة.

- تلبية حاجات الوطن خاصة في الزراعة وتوفير مختلف الأسمدة المخصبة وكذلك دعم الاستصلاح الزراعي، وذلك للقضاء على التبعية الاقتصادية وتحقيق الاكتفاء الذاتي.

- استثمار وتسيير الإمكانيات والوسائل الإنتاجية الآلية والمالية التي بحوزتها للتحدي.

- ازدهار صناعة المواد الفوسفاتية والآزوتية وذلك لتحسين صورة المؤسسة وخلق سمعة طيبة عنها في السوق الوطنية والدولية.

- المنافسة، فبالرغم من كون المؤسسة احتكارية في إنتاج الأسمدة، إلا أن هذا لم يمنعها من الاهتمام بالمنافسة وذلك بتحقيق الجودة في منتجاتها.

s الأهداف الاجتماعية:

- تهدف المؤسسة إلى تكوين العمال، وتدريبهم وذلك من أجل تحسين كفاءاتهم وزيادة إنتاجهم وتحفيزهم.

- توفير فرص العمل الملائمة والمناسبة بتوفير فرص الترقية وزيادة الأجور ومنح بعض الامتيازات.

د- إنشاء الشراكة (PARTENARIAT):

وذلك بهدف تحسين الوضع المالي للمؤسسة وإدخال تكنولوجيا جديدة تسمح لها برفع جودة إنتاجها أو حتى إضافة خطوط جديدة وزيادة طاقة إنتاج وحدات مؤسسة ALZOFERT و FERTIAL، وقد تمت مساهمة شركة اسبانية تدعى مجمع

فيلامير(VICCAR MIR) في رأس مال الفرعين بنسبة 66% بمبلغ مالي يقدر ب:160 مليون دولار أمريكي، ونسبة 34% تبقى ملكا للمجمع (ASMIDAL) وهذه الشركة قد بدأت في السداسي الثاني من سنة 2005، وبالضبط تأسست في 2005/08/04 والمسجلة في السجل التجاري رقم2232036 NIS 01 B : 00123050539066 ، مقرها يوجد في طريق الملاحة ص.ب 3088 بعنابة. تنشط في مجال إنتاج وتسويق الأسمدة الآزوتية والفوسفاتية و بصفة عامة كل العمليات الملحقة المباشرة وغير المباشرة بهذا الهدف والمتمثل في تطويرها و توسيعها.

- رأسمالها الحالي يقدر ب: 17.697.000.000 دج.

- التنظيم الإداري والتسيير: الجمعية العامة ومجلس الإدارة.

- التنظيم الرقابي: محافظ الحسابات [1] .

ه- وحدات المركب و مختلف منتجاته:

- أعمال الشطر أو القسم الأول (المنطقة الجنوبية):

- ***الأسمدة الفوسفاتية:***

وبدأت الشركة بإنتاجها في 1969/03/03 بمشاركة الشركة الفرنسية وتتكون من:

وحدة الكبريت: وكانت تنتج 1500 طن يوميا وذلك قبل إزالتها كليا في أواخر التسعينات تحت ضغط البنك العالمي والتهيؤ للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة،

---

[1] كل المعلومات و الإحصائيات المتعلقة بالنظرة المستقبلية للمجمع و إنشاء الشراكة أفادتنا بها مصلحة الموارد البشرية (D.A.H)

ونتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الجزائرية وقد تمت إزالتها نتيجة الحفاظ والحرص على البيئة لأنها كانت تعتبر عنصرا أساسيا في تلويث البيئة خاصة بمنطقة البوني التي كان معظم سكانها يعانون من أمراض الحساسية والربو، إلا أنه تم تعويض هذه الوحدة بأخرى تسمى: وحدة SSP.

وحدة حمض الفوسفوريك: إنتاجها يقدر ب 500 طن يوميا.

وحدة إنتاج الأسمدة الفوسفورية: وتتكون من خطي إنتاج متماثلين لإنتاج الأسمدة الفوسفاتية.

وحدة STPP (suppre): ثلاثي متعدد الفوسفات الصوديوم، بقدرة إنتاج 120 طن يوميا، و ذلك لإنتاج مواد التنظيف وقد باشرت عملية الإنتاج منذ سنة 1978.

- أعمال الشطر الثاني أو القسم الثاني (المنطقة الشمالية):

- الأسمدة الآزوتية:

وتأسست في 1975 و دخلت مجال الإنتاج خلال 1982 بالنسبة لوحدة حمض النتريك ونترات الأمونيوم، أما وحدة الأمونياك فبدأت بالإنتاج في سنة 1987 و تضم الوحدات التالية.

وحدة حمض النيتريك(NHO_3): وتحوي خطي إنتاج كل منهما ينتج 400 طن يوميا أي ما يقارب 264000 في السنة.

وحدة إنتاج نترات الأمونيوم (NO4-NO3): وهي كذلك تحوي خطي إنتاج كل منهما ينتج 500 طن يوميا، إلا أن هذه الوحدة أو معظم أجزائها قد تعرضت للهدم

والإزالة نتيجة الأخطار الناجمة عن اشتغالها لأن هذا المنتوج ذو طبيعة متفجرة وبذلك فهو المكوّن الأساسي للقنابل، لذا كان من الأفضل التخلص من بعض أجزاء هذه الوحدة في نهاية التسعينات بعدما تم التوقف عن تسويق النتوج في السوق المحلي منذ سنة 1992 أما فيما يخص التسويق إلى الخارج فإنه كان يتم بنقل المنتوج نحو الميناء تحت حراسة مشددة من الدرك الوطني خوفا من تعرضه للنهب أو الضياع.

وحدة إنتاج الأمونياك (NH3): وتنتج 1000طن يوميا. الأمونياك هو المنتوج الأساسي لفرتيال وقد يباع كما هو (كمادة مصنعة) أو يستخدم كمادة أولية في منتجات أخرى (UAN-NPK) وبذلك يعتبر مادة نصف مصنعة، وتكمن أهميته بالدرجة الأولى في جلب العملة الصعبة بالتصدير للخارج مثل فرنسا، المغرب، اسبانيا، ايطاليا، بريطانيا، اليونان، بلجيكا، كوبا، إضافة إلى تغطية السوق المحلي في المجال الزراعي. وتعتبر هذه الوحدة أهم وحدة بالمركب وفيما يلي توضيح عام لها:

و- أهم المراحل لتصنيع منتوجات المؤسسة :

وحدة SSP (Suppre بسيط الفوسفات): وهي وحدة تتكون من تحويل الحمض الفوسفوري ومهمتها إنتاج SSP بنسبة 20% (P2O5).

- المواد الأولية المستعملة:

مسحوق الفوسفات+ حمض الكبريت+ (ماء+ كهرباء) وهي مستلزمات

- مراحل الإنتاج:

حمض الكبريت يخلط في خلاط مع الفوسفات ثم يرسل إلى التجفيف ليعطي منتوج نهائي الذي يخزن من أجل التخمير ثم يبعث إلى وحدة إنتاج الأسمدة الفوسفاتية لتحبيبه.

وحدة الأسمدة الفوسفاتية: وتتكون من خطي إنتاج كل منهما ينتج 1000طن يوميا وباستطاعتها إنتاج كل الأسمدة الفوسفاتية PK ,TSP,NPK.

- المواد الأولية المستعملة:

NH_3(غاز النشادر)-حمض الفوسفوريك- نترات الامونيوم- فوسفات- كبريتات البوتاسيوم- كبريتات الكلور - رمل.

- المستلزمات (النفعيات):

ماء- كهرباء- غاز طبيعي- ماء بحر

- مراحل الإنتاج:

حمض الفوسفوريك يخلط في مفاعل مع الفوسفات (في حالة PK,TSR) ثم يضاف الأمونياك في حالة إنتاج NPK لكي يعطي عجينة وهي بدورها تجفف (تبرد) وتخزن كمنتج نهائي ثم تبعث إلى التعبئة في أكياس خاصة.

وحدة NH_3(الأمونياك): و هي تنتج 1000طن يوميا

- المواد المستعملة:

غاز طبيعي- وسائط بالإضافة إلى المستلزمات (ماء-بخار-كهرباء-ماء البحر)

- مراحل الإنتاج:

وتتم بمفاعلة الغاز الطبيعي مع الآزوت وذلك بإضافة وسائط للحصول على المنتج المطلوب.

وحدة حمض النيتريك:

- المواد المستعملة: NH_3- وسائط

- المستلزمات: ماء البحر -غاز طبيعي- كهرباء- بخار

- مراحل الإنتاج: و تتم بمفاعلة NH_3 مع الهواء والماء وبأكسدة NH_3 بواسطة وسيط (البلاتين) فيعطي أكسيد النترات NO_2 الذي يمتص من قبل الماء.

وحدة نترات الأمونيوم: ويكون هذا المركب على شكل حبيبات.

- المواد المستعملة: حمض النيتريك- NH_3- حمض الكبريت

- مراحل الإنتاج: تغمس النترات المتشكلة في ماء البحر الذي يضخ من الميناء عن طريق محطتي ضخ (واحدة للمنطقة الآزوتية و الأخرى للمنطقة الفوسفاتية).

وحدةUAN: وهي في طور الإنجاز.

- المستلزمات: بخار- الماء المقطر-ماء منزوع الملح (عذب)- كهرباء، حيث تقوم بتوزيع الماء الصالح للشرب والغاز الطبيعي والكهرباء المشترات من شركة سونلغاز.

ملاحظـــــــــــــة:

نخلص من كل ما سبق أن المكونات الأساسية التي تدخل في صناعة كل منتوج (العناصر الأولية لصنع المنتجات) تدخل ضمن تركيب منتوج آخر وهكذا، يعني هذا أن الوحدات الإنتاجية للمركب تعمل بصفة منسجمة وعلى وتيرة واحدة وتدعم بعضها البعض. وهذا ما يبرهن ويؤكد على وجود اتصال قوي وتكوين علاقات عمل واسعة النطاق، مما يجعل مستوى التعلم الثقافي فسيح لدى العاملين بالمركب.

3. المراحل الزمنية لإجراء البحث:

نقصد بمراحل إجراء البحث الفترات الزمنية التي تم خلالها جمع البيانات من المبحوثين وهذه المراحل هي كالآتي:

المرحلة الأولى: الاتصال الأولي، تعتبر هذه المرحلة، المرحلة الأصعب وهذا نظرا لطبيعة مركب أسميدال ومكانته في حد ذاته، فقد كان لا بد من وجود أو بالأحرى تقديم وثائق وإجراءات رسمية تسمح لنا بدخوله و البحث فيه، ومن بين هذه الوثائق نجد المصادقة على الاتفاقية التي تربط بين الجامعة والمؤسسة والتقيد بشروطها وقواعدها (بنودها)، كذلك توضيح وتقديم موضوع البحث وأهدافه، مع إعطاء صورة أو نبذة عامة عما سوف نقوم به في هذا المركب. وقد دامت هذه المرحلة حوالي أسبوع.

المرحلة الثانية: لقد تم السماح لنا بإجراء الدراسة على مستوى هذا المركب تحت شرط تقديم خطة جمع البيانات وطبيعة البيانات المراد الحصول عليها، والزمن الذي سوف تخصصه المؤسسة.

المرحلة الثالثة و الأخيرة: وقد تم فيها عرض مخطط أولي للمقابلة، ثم بعدها بدأ التطبيق الفعلي لدليل المقابلة مع الإداريين والنقابيين، بالنظر إلى الخصائص التي يتميزون بها والتي وردت في العينة. وقد استغرقت هذه المرحلة زمنا أطول قرابة الشهر.

4. عرض و تحليل و تفسير البيانات :

جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

"السؤال رقم 04"

الموضوع / الإحتمالات	المستوى التعليمي	
	ت	%
أمي	-	-
ابتدائي	-	-
متوسط	18	45
ثانوي	17	42.5
جامعي	05	12.5
المجموع	40	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن: أغلبية أفراد العينة يمتلكون مستوى تعليمي لا بأس به، و هذا ما عبرت عنه النسبة 87.5% الذين لديهم مستوى تعليمي بين المتوسط و الثانوي، بينما يمثل المستوى الجامعي نسبة 12.5% . فكلما كانت فئة أفراد العينة لديهم مستوى لا بأس به كلما ساعدنا هذا في تحليل جوانب الموضوع و التعمق فيه خاصة من جانب التعلم الثقافي.

إن هذا القدر من أفراد العينة (87.5% متوسط و ثانوي+12.5% جامعي)، سوف يخدم أغراض و أهداف البحث، حين يتم مناقشة التعلم الثقافي و ارتباطه بعلاقات العمل، إذ نميل إلى الاعتقاد إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوثين، كلما توضحت قناعاتهم و تبلورت مبادئهم و ترسخت اتجاهاتهم نحو الحياة داخل العمل.

كما نلاحظ أيضا أن امتصاص الأمية من المجتمع الجزائري و إبراز التعليم و التركيز على التعليم عن طريق التخصص العلمي و التقني، هذا المظهر الاجتماعي التربوي يطرح نفسه كعنصر محرك في تطور المجتمع الجزائري بمؤسساته الاقتصادية، و تطلعه نحو التقدم و التطور و التحكم أكثر في ثروات الأرض و باطنها، و تحويل المعادن و تحسين المنتوجات، كما يطرح هذا الطابع الاجتماعي نفسه، كنقطة اختلاف مهمة ما بين البنية الاجتماعية الجزائرية المعاصرة و البنية الاجتماعية التقليدية (1) .

جدول رقم02: يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المهنة.

"السؤال رقم 05"

الموضوع / الاحتمالات	الأقدمية	
	ت	%
16-12	07	17.5
21-17	09	22.5
26-22	13	32.5
31-27	11	27.5
فأكثر	-	-
المجموع	40	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن: أغلبية أفراد العينة يمتلكون خبرة و تجربة في ميدان العمل، و هذا ما تعبر عنه النسبتين 32.5% و 27.5% و هي تقع في فئة ما بين

(1) مصطفى بوتفنوشت: العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة)، ترجمة دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 230.

22 سنة إلى غاية 31 سنة، مما يجعلهم (الإطارات، النقابة) أكثر وعي و إدراك لأهمية علاقات العمل و مضامين التعلم الثقافي بالمركب. و هذا سوف يمدنا و يسهل مهمتنا و نحن نسير و نتعمق في تحليل جوانب موضوعنا. خاصة و أن هذه الفئة من المبحوثين و التي تملك أقدمية كبيرة في المركب قد سايرت و عايشت مختلف التحولات و التطورات أو التغيرات التي طرأت عليه من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية و حتى الثقافية، جراء الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الدولة الجزائرية، أي منذ أن كان المركب تابع للدولة كليتا إلى غاية خوصصته و دخول الشراكة الاسبانية.

<u>جدول رقم 03:</u> يبين الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة.

تكشف إجابات المبحوثين على أنهم يتقاضون أجور مرتفعة مع حوافز إضافية حسب طبيعة العمل أو الوظيفة، دون تحديد المبلغ أو الأجر بدقة (امتناعهم عن تحديده بدقة) مثلا: كقول أحد الإداريين أنه يتقاضى أكثر من 70 ألف دينار جزائري (أي 7 ملايين سنتيم) و هذا يعتبر كحافز مادي مباشر يشجع العاملين بالمركب على أداء المهام المنوطة بهم بكل إخلاص و تفان، و كعامل محفز لتحسن و تطور علاقات العمل و استقرار و اطمئنان العاملين على وضعيتهم داخل المركب. و هذا ما أشار إليه الدكتور معمر داود في النتائج العامة للدراسة التي قام بها بوحدات مؤسسة سونلغاز بعنابة و ذلك بنسبة (70.83%) (*)، تؤكد على أن الزيادة في الأجر هي

(*) انظر د.معمر داود:تحفيز و مكافأة العامل في النظام الصناعي، رسالة دكتوراه دولة غير منشورة في علم الاجتماع ، جامعة عنابة، 2004/2003، ص 268.

أولى الحوافز المشجعة على العمل أكثر ثم تأتي بقية الحوافز المادية الأخرى كالعلاوات، مكافأة المردود الفردي و الجماعي...

جدول رقم04: يبين هل أن أفراد العينة منخرطين أو منتمين إلى نقابة.

بحكم أن أفراد عينتنا عددهم 40 مبحوث(*)، 7 منهم نقابيين و البقية المتبقية كلها إطارات منتمية إلى نقابة و منخرطة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، و هذا يدل و يؤكد على وجود وعي بالعمل النقابي و أهميته في الوسط العمالي، و بالتالي تحسين علاقات العمل و تطورها في هذا المركب.

تفيد أحاديث جانبية مع بعض الإطارات و خصوصا النقابيين أنه في أعقاب الأزمة الاقتصادية الكبيرة التي هزت الاقتصاد الوطني عامة و القطاع العام خاصة طيلة عشرية التسعينات من القرن الماضي و انكشاف غطاء الدولة بحيث ضعفت جميع الفئات الاجتماعية المهنية من إطارات و نقابيين و عمال أمام الإصلاحات الاقتصادية التي كان يسوقها بنك النقد الدولي هرع الكثير، الكثير من هؤلاء إلى الانضمام إلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين أو أي شكل آخر من أشكال التنظيمات النقابية و ذلك بهدف الاحتماء بها من الآثار أو النتائج التي قد تترتب عن تلك الإصلاحات.

(*) أنظر : العينة، كيفية اختيارها و خصائصها، ص:

جدول رقم 05: يبين دور النقابة.

"السؤال رقم 08"

الاستجابات	درجة التردد
الدفاع و حماية حقوق العمال، و تحقيق الأمن و الاستقرار و حل مشاكل العمال التي تواجههم.	37
تحقيق التوازن بين مصالح و حقوق العمال و مصالح و حقوق المؤسسة.	35
الحفاظ على مكاسب العمال مع الأخذ بعين الاعتبار المصلحة العامة	28
أخرى تذكر	3

نلاحظ من خلال العبارات المدونة في الجدول أنها تصب كلها في منحى واحد و هو أن دور النقابة هو الدفاع عن مصالح العمال و حل مشاكلهم مع الأخذ بعين الاعتبار مصلحة الإدارة بالطبع، فدورها يتمثل في حل و فض النزاعات التي يكون العمال طرفا فيها بحكم أنها الممثل الرسمي لهم أمام الإدارة، من أجل تحقيق الأمن و الاستقرار داخل المؤسسة.

و مما يلاحظ عن الإجابة السابقة أنه حصل تطورا كبيرا في تحديد دور النقابات مقارنة بالسنوات الماضية، حيث تفيد إحدى الدراسات إلى أن دور النقابة في زمن الحزب الواحد هو تجنيد العمال حول انجاز وتحقيق أهداف الخطة الاقتصادية و بالتالي لم يكن يهم الإطارات والعمال على حد سواء الاهتمام بما هو دور النقابة[1]

---

[1] د. بشاينية سعد: "المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات و اتجاهات العمال"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1986، ص 83.

لكن حين تغيرت الأمور اليوم زاد اهتمام و وعي هؤلاء بدور النقابة و وظيفتها و أهميتها، في الدفاع عن مصالح و حقوق العمال أمام الإدارة أو صاحب العمل.

<u>جدول رقم 06</u>: يبين هل أن المؤسسة تحكمها اتفاقية جماعية.

جاءت الإجابات بخصوص السؤال رقم 09، 100% هذا يبين أن: المركب تحكمه اتفاقية جماعية الأولى أبرمت سنة 2002(*)، و الثانية مع دخول الشريك الإسباني و الانتقال إلى مرحلة أو فترة جديدة انعقدت في جويلية 2005، لكننا لم نستطع الحصول عليها نتيجة رفض الإدارة.

و يقينا أننا حين نذكر الاتفاقية الجماعية، نشير إلى أنها متعددة الجوانب و الميادين و الفضاءات، و لعل أهم تلك الجوانب هو بعثها و توطيدها لمناخ اجتماعي سلمي داخل المؤسسة يمكن الجميع إدارة وعمالا من التطور و التقدم و تفتح الشخصية و يتم ذلك عبر الاستقرار و الطمأنينة في العمل الإنساني.

و عند تفحصنا للاتفاقية الجماعية رأينا أنها تتعلق بمختلف جوانب و ميادين علاقة العمل نذكر منها، شروط إبرام عقد العمل، سريان علاقة العمل، حالات تعليق و إنهاء علاقات العمل، كما تضم أيضا الإجراءات و الآليات المتبعة لحل و فض النزاع سواء كان فردي أو جماعي في العمل...الخ من النقاط الأخرى التي تشملها الاتفاقية الجماعية.

(*) أنظر الملاحق: الاتفاقية الجماعية الأولى للمركب سنة 2002.

جدول رقم 07: يبين مفهوم علاقات العمل.

"السؤال رقم 10"

الاستجابات	درجة التردد
- هي: التعاون، الرضا، التفاهم، العمل المشترك، الاستقرار، التواضع، حوار، نزاعات، احترام، أخذ و عطاء،...	38
- علاقات اجتماعية تتكون بين جميع الفئات من عمال إدارة نقابة.	30
- روابط مهنية و الصلة بين العمال.	25
- هي مبادئ و قوانين و أساس العمل في أي مؤسسة.	18

نلاحظ من هذا الجدول أن هناك مفاهيم و مدلولات مختلفة و متباينة لعلاقات العمل، كل عبارة من عبارات الجدول لها ركن أو جزء خاص تركز عليه في علاقة العمل حيث نجد:

- العبارة الأولى بدرجة تردد تقدر ب (38)، تؤكد و تركز على الجانب الإنساني و الاجتماعي لعلاقة العمل في المركب بينما نجد العبارة الثانية بدرجة تردد تقدر ب (30) تركز على إبراز الفئات المشكلة و الفاعلة في بناء علاقة العمل، هذه الفئات و الأطراف الفاعلة هي:العمال، الإدارة، النقابة، وهذا المدلول يوافق وجهة نظر الدكتور أحمد زكي بدوي الذي يرى بأن علاقات العمل هي : "العلاقات التي تنشأ و تنمو بسبب الاستخدام و هي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال و بعضهم البعض

و بين رؤسائهم أو مديريهم،...و نقابات العمال و بين أصحاب العمل و الهيئات و الحكومة" (*) .

- كما جاءت كذلك العبارة الثالثة بدرجة تردد تقدر ب: (25)، مساندة للعبارة الثانية (الصلة بين العمال = علاقات العمل).

- أما العبارة الأخيرة بدرجة تردد تقدر ب (18)، فهي تؤكد و تبرز الجانب القانوني لعلاقات العمل، و هي موافقة لوجهة نظر المشرع الجزائري الذي يرى بأن علاقة العمل تنشأ بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر، و تنتج على إثرها حقوق و التزامات الطرفين، كما أنها تعتبر أساس العمل في أي مصنع أو مؤسسة.

و لئن تعمقنا في التحليل للعبارات السالفة الذكر، فإن هذه قادمة مباشرة من عهد سياسي اجتماعي اقتصادي قد ولى، و هو عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات و القانون الأساسي العام للعامل و قانون اتقاء الخلافات الجماعية، حيث جميعها تؤسس للمساواة بين المنتج و الإداري، بين الذي يصمم العمل و الذي ينفذه. لقد عارضة جل القوانين السالفة الذكر البنية الاجتماعية للمؤسسة الرأسمالية حيث يشكل العمال البنية الصفرية في هرم المؤسسة، كما لا تعترف بتقسيم العمل المبتذل في المؤسسة

(*) أنظر تحديد المفاهيم: الفصل الأول(مفهوم علاقات العمل). ص

الرأسمالية الذي يفصل تماما بين تصميم العمل و تنفيذه، كما نادى بذلك تايلور و فايول.(*)

لقد ولى ذاك العهد و انتهى العمل بتلك القوانين و سارت المؤسسات الاقتصادية إلى الخراب الاقتصادي، و انسحبت الدولة من المجال الاقتصادي فخضعت منذ منتصف التسعينات في تسييرها للقانون الخاص. و على الرغم من ذلك لازال العمال يحنون لعهد أسست فيه علاقات العمل لمناخ اجتماعي سلمي، يكفل التعاضد و التآزر بين جميع المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية.

جدول رقم 08: يبين التطور الذي حصل في علاقات العمل.

جاءت الإجابات بخصوص السؤال رقم 11، 100% موحدة حول وجود عوامل عدة و أسباب تجعل علاقات العمل تتسم بالتحسن و التطور نجذ أهمها:

- إن وجود الاتصال بشكل واسع بالمركب يؤدي إلى زيادة فعاليته أكثر بين العمال و الإدارة، مما يؤدي إلى تحسين و تطوير علاقات العمل. يعد الاتصال ذات أهمية كبيرة في مجال العمل و الإنتاج فعند وصول القرارات و الأوامر من الإدارة إلى العمال بسرعة، فهذا يسهل و يقرب العلاقات بينهما (و هذا ما نسميه بالاتصال النازل[↓] من أعلى إلى أسفل)، و العكس صحيح عند وصول انشغالات و مشاكل العمال بمصداقية و بسرعة أيضا إلى الإدارة فهذا كذلك يقوي و يحسن العلاقات بينهما، مع اهتمام الإدارة بالطبع بهذه الانشغالات و أخذ آرائهم و أفكارهم بعين

(*) للمزيد من الاطلاع انظر:
- Henri Fayol : Administration industrielle et générale, ENAG/édition, El Aniss, Algérie, 1990, p 32-33.
- Fréderick Winslow Taylor : la direction scientifique des enterprises, ENAG/ edition, El Aniss, Algérie, 1992, p 74 -78

الاعتبار لما لها من أهمية و دور إيجابي في عملية المشاركة في التسيير (و هذا ما نسميه بالاتصال الصاعد [↑] من أسفل إلى أعلى).

و عليه فإن عملية الاتصال داخل المركب هي عملية ضرورية و ذات أهمية إذ تعتبر من الأمور الأساسية التي تساعد و تساهم في نجاحه، خاصة مع مرحلة الشريك الإسباني الذي يعمل على تقوية شبكات و قنوات الاتصال، و العمل على دراسة كل خلل يؤدي إلى تعطيلها و تجميدها مما ينجم عنه بالطبع تحسن و تطور في علاقات العمل بين مختلف المستويات المهنية من عمال و إدارة و نقابة.

- تغير نمط التسيير و النمط التكنولوجي الأثر الكبير في تغيير و تطوير علاقات العمل:

يعتبر التطوير التكنولوجي هو المفتاح الذي يفتح بوابة التقدم في المجال الصناعي، إضافة إلى الدور الفعال الذي يلعبه تغيير نمط التسيير، نجذ مركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية بعنابة قريب جدا من كل هذه الوقائع و معايشا لها. فقيام المركب بتحديث آلاته، و غلق وحدات غير إنتاجية و تدعيم الوحدات الإنتاجية بأجهزة و معدات حديثة و متطورة تحفز على زيادة الإنتاج، إضافة إلى دخوله مجال الخوصصة و مسايرته لتطورات العصر مع الشريك الاسباني الذي يحتل نسبة 66% منه و البقية 34% من نصيب الدولة، كل هذا يعني أن علاقات العمل حاضرة تماما في هذا المركب، و بالتالي فهذه التغيرات تعطيها مجالا أكبر للتطور أكثر و التحسن مقارنة بالسنوات الماضية عندما كانت الدولة تسيطر عليه.

- للنقابة دور كبير و ايجابي في تطوير علاقات العمل:

و هذا يظهر من خلال مشاركتها الفعلية في عملية اتخاذ القرار و إصدار الأوامر مع الإدارة، و تحسين الأوضاع و حماية العمال و الإحساس بانشغالاتهم و حل مشاكلهم، و قد ساد هذا الوضع منذ دخول الشراكة الاسبانية للمركب، أي بدأت تظهر النقابة كقوة تدافع على مصالح العمال، بعدما كانت تدافع عن مصلحتها الشخصية للمحافظة على بقائها و استمراريتها، حيث كانت العلاقات السائدة من قبل تتسم بالاضطراب و يسودها خلافات خاصة بين الإدارة و النقابة و حتى العمال، و هذا ما عبر عنه أو نجده في الجدول رقم (12) و المتعلق ب: "العلاقة بين الإدارة و النقابة".

و هذا يدل على أن النقابة لم تقم بتحسين علاقات العمل من قبل، بل كانت هذه الأخيرة كذلك مضطربة قائمة على أساس وجود خلافات و صراعات بين الأطراف المشكلة لها من عمال و نقابة و إدارة، لكن في الوضع الراهن فقد تحسن دور النقابة مما دفع بذلك إلى تطور علاقات العمل داخل المركب بشكل كبير.

- و قد دللت كذلك اللقاءات مع المبحوثين أن سبب التطور الجيد في علاقات العمل يعود إلى أمرين: الأمر الأول و هو أن منتوج المركب، من الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية لم يعرف نكسة و لا كسادا، بل على العكس من ذلك يوجد طلب محلي و دولي على المنتوج و بالتالي لم يعرف المركب هزات عنيفة في الثمانينات أو التسعينات بل حافظ على مستوى من النشاط و إن كان ضعيفا. أما اليوم فبعد أن

تخلص المركب من حجم العمالة الفائض و إقبال الشراكة الأجنبية و الأهم من ذلك الاستقرار و الطمأنينة التي أرستها الاتفاقية الجماعية التي تحكم علاقات العمل، و من ثم يحس أو قد لمس الأفراد بداية تطور إيجابي "لا زالوا يتعلمون" كما قال أحد الإطارات ، يتعلمون سماع بعضهم البعض، شيء صعب لكنه آت (جاي) لا محالة.

جدول رقم 09: يبين الاختلافات في التطور من حيث مصلحة المؤسسة و العامل.

"السؤال رقم 12"

الموضوع / الاختلالات	الاختلافات في التطور من حيث:	درجة التردد
مصلحة المؤسسة	- التطور، النمو،التوسع، الولاء من قبل العاملين	37
	- الاستقرار في العمل، قلة حدوث نزاعات في العمل	30
مصلحة العامل	- تفتح شخصيته و اكتساب ثقافات واسعة	35
	- الأمن و الاستقرار في العمل	33

قبل تحليل هذا الجدول نلاحظ أنه لديه علاقة مباشرة بالسؤال أو الجدول السابق له. فحسب التحليل السابق نلاحظ أن هناك تحسن و تطور في علاقات العمل داخل المركب، و ما نستنتجه من عبارات هذا الجدول أن تأثير هذا التطور في علاقات العمل شمل جانبين: جانب خاص بالمركب (المؤسسة محل الدراسة) و جانب آخر يمس العمال.

- فما نلاحظه من خلال الجدول أن التأثير كذلك كان ايجابيا على كلا الطرفين (الإدارة{المركب}، العمال)، فقد أصبح هناك ولاء و انتماء قوي يحس به العمال اتجاه المركب و يترجم هذا بالتفاني و الإخلاص في العمل و منه بالطبع الزيادة في

الإنتاج، و نتج عن ذلك استقرار و اطمئنان العامل في عمله، الأمر الذي أدى إلى تنامي ازدهار و تفتح شخصيته، فلم يعد يأتي إلى المركب بهدف الحافز المادي (الأجر) فقط بل يبحث و يدرك و يتعلم كل يوم أشياء و ثقافات و خبرات أفضل، و من ثم تلمست كباحثة هذا التحسن و الاستقرار و التوازن في علاقات العمل بين الإدارة و العمال و يرجع كل هذا بتطور و توسع المركب في حد ذاته و صداه على المستوى الخارجي (المجتمع)، و قلة أو عدم حدوث خلافات أو نزاعات عمل داخله و اكتسابه سمعة طيبة بالمقارنة مع مؤسسات صناعية أخرى.

ونعتقد أن مثل هذا الوضع الجيد و العلاقات الطيبة سوف يكون له وقع كبير على المحور الثاني في بحثنا "التعلم الثقافي" إذ أن علاقات العمل الخالية من المشاحنات و التوترات توفر المناخ الملائم لتنمية الأفراد نفسيا و روحيا و تجعل قابليتهم للتعلم الثقافي أفضل و أوسع.

<u>جدول رقم 10</u>: يبين واقع علاقات العمل في المؤسسة (نظرة خاصة بالمركب).

يؤكد هذا الجدول ما جاء حتى الآن في الجدولين (07) و (08) من وجود علاقات عمل طيبة، حيث دللت النتائج أن إجابات المبحوثين كانت ايجابية بنسبة 100% تؤكد وجود مناخ اجتماعي إنساني و مستقر داخل المركب و متطور تدريجيا، و يعود برأينا إلى دخول المركب مجال الخوصصة و تعامله مع الشراكة الإسبانية التي تفرض هذا المستوى من التحسن في علاقات العمل و التعلم الثقافي فيه، مما يضفي نوع من حالة الاستقرار و الاطمئنان لدى العاملين فيه.

- كما كشفت إجابات كل من الإداريين و النقابيين على حد سواء على أن علاقات العمل تمارس بكل حرية و شفافية داخل المركب و ذلك تحت تأثير تغير نمط التسيير و النمط التكنولوجي الذي خلا من أي سلوكيات شخصانية أو أسلوب الرجل القوي، الملهم، بل أن التكنولوجيا المستخدمة في المركب توجب العمل الجماعي، في شكل فرق عمل متساندة و متكاملة، الأمر الذي ترجم في المشاركة الفعلية في عملية التسيير من قبل النقابة (ممثل عن العمال)، كذلك الاهتمام بانشغالات و مشاكل العمال بمصداقية و أخذ بعين الاعتبار آرائهم و توجهاتهم خاصة في مجال حوادث العمل و ظروف و شروط العمل داخل الورشات و الوحدات الإنتاجية.

جدول رقم 11: يبين نظرة أو تصور أفراد العينة لعلاقات العمل.

"السؤال رقم 14"

الاستجابـــــــــات	درجة التردد
علاقات تعاون وتفاهم	32
علاقات صراع وعداء	08

نلاحظ من خلال الجدول أن علاقات العمل داخل المركب قائمة على أساس عنصرين: إما التعاون و التفاهم بين جميع الأطراف المشكلة لعلاقات العمل أو الفاعلة داخل المؤسسة، و إما على أساس الصراع أو العداء الناتج عن تصادم آراء و المواقف و الاتجاهات و تعارض الأفكار و المصالح.

و ما نستشفه من خلال استجابات المبحوثين أن العنصر الأول (التعاون و التفاهم) قد نال أكبر درجة تردد تقدر ب 32 مقارنة بالعنصر الثاني (الصراع و العداء) و الذي كانت درجة تردده ضئيلة تقدر ب 08، مما يدل على أن المؤسسة يخيم عليها مناخ اجتماعي سلمي و توافق اجتماعي أي هناك نوع من الاندماج في العمل الصناعي و التكيف الاجتماعي بين أفراده و هذا لخير دليل على تحسن و تطور علاقات العمل.

و هذا ما أثبته و أكدته الدراسة من قبل من خلال تحليل و تفسير الجدولين السابقين رقم 07 و 08 على التوالي و المتعلقين بمفهوم علاقات العمل و التطور الذي بلغته.

حيث لمست كباحثة خلال فترة تربصي بالمركب وجود فعلا نوع من التوافق الاجتماعي بين أطراف علاقة العمل (الإدارة- العمال- النقابة)، و هذا تجسد من خلال عدة عوامل:

- قلة الخلافات و الصراعات داخل المركب و إن كانت موجودة فهي غير معلنة و لم تبلغ ذروتها.

- مشاهدة نوع من الانضباط و الصرامة في العمل، و احترام مواعيد أو مواقيت العمل بالنسبة لجميع العاملين بالمركب دون استثناء.

- مرونة الاتصال بمعنى سهولة نقل الأوامر و التعليمات و المعلومات بين العاملين بعضهم البعض و بينهم و بين الإدارة، مما يؤدي إلى تماسكهم فيساهم هذا في خلق جو من المودة و التعاون، خاصة و أن الاتصال الجيد يسهم في اطلاع العمال على أهداف المؤسسة و يشركهم في اتخاذ القرارات الهامة و بالتالي يعمل على تحقيق

رضاهم عن العمل و العكس صحيح فإن غياب الاتصال يؤدي إلى تشتت جماعة العمل و انعزال أفرادها حول مشاكلهم الخاصة، و هذا ما يخلق العداء و الصراع بينهم و يخلق كذلك مشاعر الاستياء تجاه عملهم و عدم رضاهم عنهم.

- هناك نوع من التحسن في ظروف العمل الفيزيقية خاصة من ناحية أجهزة الوقاية بالوحدات و الورشات الإنتاجية، مع فرض الإدارة إلزامية ارتداء العمال و الزائرين للمركب ملابس العمل للوقاية من الإخطار المهنية، فكل من يخالف هذا الأمر يتعرض لعقوبات صارمة.

- بالإضافة إلى المحاولات التي تقوم بها إدارة المركب في نشر و تلقين عناصر ثقافية و أفكار حديثة مرتبطة بالعقلانية الصناعية و منظوماتها المعيارية و ذلك عن طريق إقامة الندوات و الملتقيات، إثارة فرص التكوين بالخارج (بعثات)، عمليات التوعية و التحسيس حول ظروف و شروط العمل بالمركب و نوعية منتوجاته.

<u>جدول رقم12:</u> يبين العلاقة بين الإدارة و النقابة.

"السؤال رقم 15"

الاستجـــــــــابات	درجة التردد
- علاقة مد و جزر (علاقة متبوعة بجدل و حوار)	28
- علاقة تشهد تحسنا نوعا ما مع دخول الشراكة	27
- علاقات مضطربة (علاقة تشهد نزاعات)	18

نلاحظ من الجدول أنه:

- لا يوجد توافق بين الإدارة و النقابة و هذا ما عبرت عنه العبارتين على التوالي (علاقة مضطربة) و العبارة (علاقة مد و جزر) و هذا بدرجة تردد بقدر ب (18) و (28)، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن:

الإدارة و النقابة – و هذا خاصة قبل دخول المركب مرحلة الشراكة- كانت العلاقة بينهما مضطربة، تشهد خلافات و نزاعات حول محاور و مواضيع مختلفة نجد أهمها الأجر، الحوافز، ظروف العمل الفيزيقية التي يعيشها العامل كل يوم داخل الورشات...الخ.

لكن مع دخول الشريك الإسباني بنسبة 66%، فهناك تحسن في هذه العلاقة بين جميع الأطراف المشكلة لعلاقة العمل، و هذا ما تؤكده العبارة الثانية في الجدول أعلاه بدرجة تردد تقدر ب: (27). و السؤال الذي يطرح نفسه في هذه القضية هو: نتيجة ماذا تحسنت هذه العلاقات؟

نتيجة عدة أسباب منها نجد:

⇐ تحديد المسؤوليات و المهام بدقة أثناء وجود الشريك الإسباني.

⇐ تحسن و توسع قنوات الاتصال الصاعد و النازل داخل المركب.

⇐مشاركة النقابة الفعلية في عملية اتخاذ القرار مع الإدارة أي مع المالك الرسمي للمركب (فيلامير).

⇐ إحساس النقابة القوي و الإدارة معا بانشغالات و مشاكل العمال و احتوائها.

كما أننا حين نتمعن الجدول، نلحظ أن العبارتين الايجابيتين الأولى و الثانية (حسب الترتيب) قد نالتا ترددا عاليا، و هو ما يدعم جميع ملاحظاتنا حول النتائج المتضمنة في الجداول السابقة، حيث أن النزاعات قد خمدت و تراجعت حدتها و أن أوضاع المركب إن لم تستقر تماما فهي تسير بخطى ثابتة نحو الاستقرار حيث يكشف الجميع، عمال و إدارة ايجابيات و محاسن العمل الجماعي و التفاهم في ظل قواعد تسيير جديدة لا تؤمن إلا بتحقيق الأهداف و بنبذ النزاعات في العمل، و هي إذا أي هذه القواعد مانفكت توسع في مساحات التفاهم بين الإدارة و العمال حتى يستطيع كل واحد انجاز الجزء المستحق عليه من أهداف المؤسسة.

إن هذا الأمر على نقيض الحياة الأولى للمركب، فرغم القوانين، التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون الأساسي العام للعامل، وقانون اتقاء الخلافات الجماعية، إلا أن الأمور سارت على نقيض روح وفلسفة ومبادئ تلك القوانين وجعلت المؤسسة أو المركب أشبه بمروج كينيا أو تانزانيا حيث يسود التنافر واللاتسامح والكراهية، بحيث غدت المؤسسة أرضا قاحلة جدباء لا يتعلم فيها العامل وعلى شتى الصعد شيئا، فهو يأتي يقضي يوم عمله في انجاز أعمال روتينية مملة تحط من قيمته الإنسانية .

جدول رقم 13: يبين رأي أفراد العينة في معادلة الحقوق و الواجبات في المؤسسة.

"السؤال رقم 16"

الاستجـــــــــــابات	درجة التردد
- المعادلة غير متوازنة،غير متكافئة (الحقوق≠ الواجبات)	30
- يجب أن يكون هناك حق مقابل واجب و العكس صحيح	22

نالت العبارة الأولى من الجدول أكبر درجة تردد تقدر ب (30) و هذا يدل على أن معادلة الحقوق و الواجبات غير متوازنة و متكافئة داخل المركب، هذا قبل مرحلة الخوصصة، لكن مع الشراكة هناك نوع من العدالة الاجتماعية في مسألة الحقوق و الواجبات، لأن كل منهما (الحقوق و الواجبات) يعتبران جزء أو ركيزة في تشكل و وجود علاقة العمل، فأساس قيام هذه الأخيرة هو توفر الحق مقابل آداء الواجب و هذا ما عبرت عنه العبارة الثانية بدرجة تردد تقدر ب (22)، فعلاقة العمل نجدها تقوم على أساس هذه المعادلة فبمجرد قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل)، تقوم العلاقة و تتشكل أو تنتج عنها مجموعة من الحقوق لكلا الطرفين مقابل مجموعة من الواجبات أو الالتزامات التي تفرض عليهما.

- فكلما كانت هناك عدالة اجتماعية في مسألة الحقوق و الواجبات داخل أي مؤسسة، أدى هذا إلى سيادة و تشكل علاقات عمل سلمية خالية من وجود خلافات و نزاعات، لأن هذه الأخيرة (النزاعات) تقوم أساس على إخلال أحد أطراف علاقة العمل في تأدية واجباته أو التزاماته اتجاه الطرف الآخر في العلاقة. فالخلافات أو النزاعات تقوم على عدم وجود عدالة اجتماعية، مما يؤدي إلى تردي العلاقة بين

الطرفين و من ثم يسود مناخ اجتماعي غير سلمي يجعل كل طرف ينبذ و يقلص من واجباته اتجاه الطرف الآخر.

حيث كباحثة لمست من خلال البحوث الاجتماعية التي اطلعت على نتائجها أن العمال قلما يبلغون مستوى الرضا عن الأجور، فهم يشتكون من أن ما يقدمونه للمؤسسة أكثر مما يربحونه منها و هو أمر فيه صدق و كذب فيما يخص بحثنا هذا.

فمن حيث الصدق، فإن المركب قد مر في العقود الأخيرة الماضية من القرن السابق بظروف اقتصادية صعبة للغاية شكلت تهديدا حقيقيا لمداخيل العمال فضلا عن مناصب العمل، فلقد تدنت وتيرة الإنتاج و شحت مداخيل المؤسسة و ذلك في إطار الأزمة الاقتصادية التي عرفتها بالخصوص الجزائر و التصحيحات الهيكلية الصناعية المتتالية التي امتدت عقدي الثمانينات و التسعينات و لم تؤدي سوى إلى مزيد من بعثرت المجهود الاجتماعي.

و أما الكذب فالمؤسسة اليوم تخضع في تسييرها إلى اتفاقية جماعية تم التفاوض بخصوصها بكل حرية و من دون أي ضغوط تذكر بين الإدارة و العمال، يتمتع فيها العمال بحقوق و واجبات شتان بينها و بين الحقوق و الواجبات التي عاشوها من قبل.

جدول رقم 14: يبين هل أن طرفي علاقة العمل (الإدارة والنقابة)، يرغبان كل منهما في توسيع دائرة الحقوق و التقليص من الواجبات.

"السؤال رقم 17"

الموضوع / الإحتمالات	طرفي علاقة العمل يرغبان في توسيع الحقوق و تقليص الواجبات		العبـــــــــارات	درجة التردد
	ت	%		
نعم	40	%100	التفاهم و الحوار بين الإدارة و النقابة هو الحل أو المخرج الوحيد في هذا الإشكال	30
			هذا الإشكال ينظر إليه من زاوية العدالة الاجتماعية و التساوي بين الحقوق و الواجبات (يجب أن يكون حق مقابل التزام بواجب)	25
			كل طرف في علاقة العمل (الإدارة و النقابة) ينظر إلى مصلحته الخاصة	08
لا	-	-	-	-
المجموع	40	%100		

إن الأساس في تشكل علاقة العمل هو الرضا، التفاهم و التعاون بين أطرافها (الإدارة، النقابة، العمال) لتحقيق مصلحة و هدف مشتركة يتمثل في استقرار العامل و اطمئنانه من جهة، و خدمة المؤسسة و الزيادة في الإنتاج من جهة ثانية. فلكل طرف في هذه العلاقة مجموعة من الالتزامات أو الواجبات يؤديها مقابل مجموعة من الحقوق التي يكتسبها خلال هذه العلاقة، و بالتالي تتحقق العدالة الاجتماعية

داخل المؤسسة، و هذا ما عبرت عنه العبارتين الأولى و الثانية من الجدول بمجموع درجة تردد تقدر ب (55).

- أما إذا اختلت هذه المعادلة (الحقوق ≠ الواجبات)، أي عدم وجود عدالة اجتماعية داخل المؤسسة، أي يصبح كل طرف في علاقة العمل ينظر إلى مصلحته الخاصة على حساب مصلحة الطرف الآخر، بمعنى آخر أن كل طرف يبحث عن حقوق إضافية مقابل التقليص من التزاماته أو واجباته في تأدية مهامه و وظائفه اتجاه الطرف الآخر في علاقة العمل، إن هذا الوضع يؤدي حتما إلى تردي الأوضاع و حدوث نزاعات و خلافات بين الأطراف و هذا ما جسده التصور الثالث بدرجة تردد تقدر ب (08).

- تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة، إذ يترتب على انعقادها (بين العامل و صاحب العمل) مجموعة من الحقوق و الالتزامات لكلا الطرفين. و يختلف قانون علاقات العمل الجزائري (11/90) الحالي عن القانون السابق ألا و هو القانون الأساسي العام للعامل (12/78) في تحديده لهذه الحقوق و الالتزامات كونه ترك الأمر للاتفاقيات الجماعية و النظام الداخلي و عقود العمل الفردية لكون هذه العلاقة أصبحت تتسم بالطابع التعاقدي، في هذه النقطة بالذات يظهر مجال من الحرية،الحوار، التشاور للطرفين (التفاوض بين الإدارة و النقابة)، إذ يستطيع كل طرف توسيع دائرة الحقوق و تقليص الواجبات.

s و **النقابة** باعتبارها الممثل الرسمي للعمال، فهذا أمر طبيعي أن تبحث دائما عن مزيد من الحقوق لهم كالزيادة في الأجور والحوافز، تحسين أوضاعهم، تسوية النزاعات العمالية...و بالتالي تطوير وتحسين علاقات العمل. فمند ظهور النقابات العمالية و الحركة العمالية بصفة عامة و كان اهتمامها أو هدفها الرئيسي ينصب حول تحسين ظروف العمل، و إيجاد بيئة عمل مشبعة من الناحية الإنسانية، و إتاحة الفرص لتقدم العامل و ترقيته [1] .

s لا يختلف كذلك **صاحب العمل** (الإدارة) عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يخص التمتع بالحقوق و التقيد بالالتزامات التي تفرضها هذه العلاقة باعتبارها علاقة ملزمة للجانبين[*]، حيث تمثل التزامات العامل حقوق لصاحب العمل و العكس صحيح إذ تمثل حقوق العامل التزامات على صاحب العمل، إلا أنه بالإضافة إلى هذه الحقوق ، فإن لصاحب العمل عدة حقوق و صلاحيات أو امتيازات واسعة يتمتع بها تتمثل في:

⇐ صلاحيات الإدارة و التنظيم

⇐ صلاحيات التأديب

⇐ بالإضافة إلى مختلف الصلاحيات المقررة في القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، و هنا تترك هذه التشريعات مجال من الحرية أو الفضاء الواسع من خلاله يستطيع صاحب العمل توسيع دائرة الحقوق و الصلاحيات و يقلص من

---

[1] بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع ، ترجمة د.محمد الجوهري و آخرون (د.علياء شكري، د.محمد علي محمد، د. السيد محمد الحسيني)، ط3، دار المعارف، القاهرة، 1978، ص 184.

[*] فقرة مكررة ، الفصل الثاني،3 آثار علاقة العمل على كل من العامل وصاحب العمل، ص 93

واجباته أو التزاماته اتجاه الطرف الضعيف في علاقة العمل و ذلك بفرض وإصدار مجموعة من الأوامر و التعليمات في العمل يجب على العامل التقيد بها و تنفيذها و إلا تعرض للطرد أو التعسف أو ما شابه ذلك. و منه يحدث الصراع أو النزاع في العمل نتيجة إخلال أحد الأطراف (صاحب العمل) بواجباته اتجاه الطرف الآخر.

- أضف إلى ذلك أن مسألة الحقوق و الواجبات هي قضية محددة و مفصلة بمقتضى القانون و الاتفاقيات الجماعية، فعلى كلا الطرفين في علاقة العمل التقيد و الالتزام بها. و هذا من أجل تحقيق مناخ اجتماعي سلمي خالي من الاضطراب و النزاعات و بالتالي تتحقق العدالة الاجتماعية داخل أي مؤسسة نتيجة تساوي المعادلة (التمتع بالحقوق = أداء الواجبات).

<u>جدول رقم 15:</u> يبين وجود نزاعات في العمل.

جاءت الإجابات بخصوص السؤال رقم 18 ،100%، على وجود و حدوث نزاعات في العمل، و هذا دليل على أن الصراع أو النزاع هو أمر طبيعي و غريزي في وجود و تشكل علاقات العمل داخل أي مؤسسة، فلا أثر لعلاقة العمل بدون صراع بين الأطراف المشكلة لهذه العلاقة ألا و هما (الإدارة، العمال)[*].

إن الصراع الصناعي هو ظاهرة ملازمة و لصيقة بعلاقات العمل و ذلك ليس فقط بسبب وجود طرفي متعارضين بالطبيعة أي رأس المال و العمل، فإن المؤسسة الصناعية تضم فئات مهنية اجتماعية متعددة، متباينة المستوى التعليمي و المؤهل و المقدرة و الخبرة فضلا عن الطموحات و الرغبات و العواطف و الوجدان، الأمر

---

[*] فقرة مكررة الفصل الثالث الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل :ص

الذي يؤدي إلى اختلاف وجهات النظر و المواقف و الآراء و الاتجاهات، فنلمس اختلافا بين العمال الذين يقفون على خطوط الإنتاج حيث ظروف العمل مهما بلغت من التحسن تظل بعيدة عن كسب رضا العمال، كما أن العاملون في الإدارة يدعون بأنهم يبدلون جهودا معتبرة للحفاظ على سلامة و صحة المؤسسة و أن ما ينالونه هو دون هذا الجهد، و عليه نعتقد أن الإجابات بخصوص السؤال رقم 18 التي دللت على وجود نزاعات و خلافات في العمل، يجب أن لا تغلطنا من أن النزاعات في المؤسسة أيام إجراء الدراسة الميدانية هي قليلة أو لا تذكر فالاتفاقية الجماعية تحكم أطر العمل بجدية داخل المؤسسة، و إنه يوجد توافق اجتماعي على تسيير المرحلة الحالية حتى تنهض المؤسسة جيدا.

<u>جدول رقم 16:</u> يبين ما إذا حدثت نزاعات عمل في هذه المؤسسة من قبل.

"السؤال رقم 19"

الموضوع / البدائل	حدوث نزاعات		في حالة الإجابة بنعم		التكرارات
	ت	%	موضوع النزاع	مدته	
نعم	40	100	- الأجور - ظروف العمل - الترقية - التكوين - تسريح العمال	-أقل من أسبوع أكثر من أسبوع - نصف شهر - شهر فأكثر	30 26 18 -
لا	-	-			
مجموع	40	%100			

- هناك علاقة ترابط و تسلسل في إجابات المبحوثين حول العبارات الآتية:

⇐وجود و حدوث نزاعات عمل في المؤسسة.

⇐موضوع هذه النزاعات، مدتها، أطولها.

⇐كذلك تأثيرها على المؤسسة و كيفية تطورها.

نلاحظ من خلال الجدول وحسب إجابات أغلبية المبحوثين أن نزاعات العمل موجودة و حاضرة داخل المركب، حيث كانت تدور حول مواضيع و قضايا متباينة نذكرها حسب ترتيبها في الجدول كما يلي:

الأجور و بقية الحوافز المادية الأخرى، ظروف العمل (تتمثل في الألبسة الوقائية و أجهزة الحماية الفردية و الجماعية...)، ثم الترقية و التكوين و أخيرا التسريح.

و هي كلها محاور تتحدد بنشاط النقابة، و مدى قوتها و فرد سيطرتها وسلطتها داخل المؤسسة.

لقد كانت مدة هذه النزاعات تتأرجح بين: أقل من أسبوع، أسبوع فأكثر، نصف شهر، و كان ذلك حسب طبيعة و نوع النزاع القائم (فردي أو جماعي) و موضوع النزاع ذاته (حول الأجر، ظروف العمل، لترقية، التكوين، التسريح)، و هذا للحفاظ على الجو العام للمركب و عدم تردي الأوضاع بين الأطراف المتنازعة و محاولة إيجاد سبل و حلول ناجعة لفض و تسوية هذه الخلافات بطرق سلمية للتوفير علاقات حسنة بين الأطراف.

فقد كانت النقابة تتدخل بقوة لحل و فض هذه النزاعات بالإضافة إلى وجود مصلحة أخرى بالمركب تسمى "مصلحة علاقات العمل" وظيفتها أنها تكوم بتسجيل النزاعات التي ترفع إليها و محاولة تسويتها، إن هذا العمل المزدوج بين النقابة و مصلحة علاقات العلم يرمي إلى إقامة علاقات حسنة بين جميع الأطراف و توفير مناخ اجتماعي سلمي داخل المؤسسة ككل، و هذا بمحاولة اللجوء إلى الطرق و الحلول السلمية أثناء تسوية نزاعات العمل باختلاف نوعها فردية كانت أو جماعية، و باختلاف مواضيعها و محاورها، حتى لا نصل إلى ذروة أو قمة النزاع ألا و هو "الإضراب" و هذا لأجل تحقيق الاستقرار و التوافق الاجتماعي بين أطراف و بالتالي المحافظة على سمعة و مكانة المؤسسة بين المؤسسات الاقتصادية الأخرى.

جدول رقم 17: يبين ما أطول نزاع شهدته المؤسسة وأي تأثير أحدثه وكيف تطور.

يمكن إدماج الأسئلة رقم: 20- 21- 22 في الجدول التالي:

الموضوعات	الإجابـــــــــــــــــات
أطول نزاع	- تسريح العمال سنة 1997
تأثيره	1- تأثير اقتصادي خاص بالإنتاج و المؤسسة 2- تأثير اجتماعي خاص بالجانب العلائقي و المناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة
تطوره	- حدوث إضراب مدته 11 يوم

شهد مركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية بعنابة أطول نزاع، كان موضوعه حول تسريح العمال سنة 1997م، و هذا ما عبرت عنه إجابات المبحوثين بنسبة 100% . و هذا يعني أن جميع أفراد العينة من إطارات و نقابيين متأثرين بهذا الوضع (التسريح). لأن هذه الموجة أو هذه الظاهرة (تسريح العمال من المؤسسات الاقتصادية العمومية قد شملت جميع القطاعات الإنتاجية، بما فيها هذا المركب نتيجة الإصلاحات الاقتصادية(*)، التي عمدت إليها الدولة لأجل النهوض بالاقتصاد الوطني و كضرورة ملحة يقتضيها نظام جديد ألا و هو نظام العولمة و اقتصاد السوق، و خوصصة المؤسسات العمومية فيه، و هذا ما آلت إليه وضعية المركب و دخوله مجال الخوصصة مع الشريك الاسباني الذي احتفظ بالنسبة الأكبر منه و هي نسبة 66% مما يعطيه الحق في التصرف في كل شيء (التسيير، الاستيراد و التصدير، التحكم بمصير العمال و المؤسسة معا).

و بهذا فإن المؤسسة الصناعية الجزائرية قد عرفت منذ الاستقلال بعض التطورات على مستوى طريقة تسييرها، حيث فرضت الظروف الاقتصادية و السياسية للبلاد أنماط تسيير مختلفة، بدءا من التسيير الاشتراكي وصولا إلى استقلالية المؤسسات ثم الخوصصة و قد كان مركب أسميدال واقعا لهذا التطور و التغيير في نمط التسيير، مما يدل على أن التطور في علاقات العمل في الجزائر مرتبط بتطور تشريعات و قوانين العمل فيها، و ذلك مرورا بمراحل و فترات متمايزة لكل منها معطيات و عوامل سياسية و اقتصادية خاصة.

(*) أنظر: الإصلاحات الاقتصادية، أثرها و تأثيرها على المؤسسات الاقتصادية العمومية، الفصل الخامس ، ص:

إن تأثير هذا النزاع على المؤسسة كان له جانبين:

1- جانب أو تأثير اقتصادي يتمثل في توقيف عجلة الإنتاج و هو جانب خاص بالوضع الاقتصادي العام للمؤسسة.

2- جانب أو تأثير اجتماعي يتمثل في عدم استقرار العلاقات و اضطرابها بين جميع الأطراف المشكلة لعلاقة العمل من إدارة و عمال و نقابة، و هنا من بروز قوة هذه الأخيرة في فض هذه النزاعات و تحقيق الأمن و الاستقرار في العمل.

و كلا الجانبين يكملان بعضهما البعض و يؤثران بطريقة أو بأخرى على مكانة المؤسسة و قوتها.

و أخيرا ننتقل إلى الشطر الأخير من الجدول و هو كيف تطور هذا النزاع أو إلى أي مدى وصل هذا الأخير.

إن تطور نزاع العمل الذي كان موضوع حول تسريح العمال قد بلغ ذروته، فحدث توقف جماعي منظم عن العمل أو ما يعرف "بالإضراب" حيث دام 11 يوما إلى أن تدخلت أطراف أخرى خارجية عن المركب لمحاولة فض و تسوية هذا النزاع تمثلت في مفتشية العمل و محاكم العمل.

جدول رقم 18: يبين رضا أفراد العينة عن مستوى تطور علاقات العمل داخل المؤسسة.

"السؤال رقم 23"

الموضوع / البدائل	رضا أفراد العينة عن مستوى تطور علاقات العمل داخل المؤسسة		المجموع
	ت	%	
راضي	36 (36+)	%90	36
لا أدري	-	-	-
غير راضي	04(-04)	%10	04
المجموع	40	%100	40 / 100

نالت العبارة (راضي) عن مستوى تطور علاقات العمل السائدة داخل المركب أكبر درجة تردد تقدر ب (36) بالمقابل حازت العبارة (غير راضي) على أضعف درجة تردد تقدر ب (04).

- و هذا يؤكد على تحسن و تطور علاقات العمل في الفترات الحالية التي يعيشها العمال داخل المركب خاصة من ناحية تحديد المهام و المسؤوليات لكل عامل، بالإضافة إلى الانضباط و الصرامة، و مرونة الاتصال في العمل مقارنة بالسنوات الماضية، حينما كان المركب تابع للدولة بنسبة 100% أي قبل فتح رأسمالية

للشراكة و تعامله مع الشريك الاسباني الذي أصبح يفرض هذا المستوى من التطور و التحسن في علاقات العمل، لأنه يملك النسبة الأكبر و هي 66% من المركب.

- حساب شدة الاتجاه في هذا الجدول:

+36-4= +32 و هو اتجاه موجب

معناه هناك تطور و تحسن في علاقات العمل داخل المركب.

جدول رقم 19: يتعلق بتغيير محتوى الاتفاقية الجماعية، هل يقبل المبحوثين تغييرها أو لا، و ما هي الميادين التي سوف يغيرونها في حالة القبول و لماذا.

"السؤال رقم 24"

الموضوع / الخيارات	تغيير محتوى الاتفاقية الجماعية ت	%	ما الميادين التي تريد تغيرها	درجة التردد
أقبل	22	%55	- وضعية العمال داخل الورشات - الأجر و الحوافز المادية - التكوين - الترقية	15 12 07 03
لا أدري	-	-	-	-
لا أقبل	18	%45	- فهي مناسبة جدا - شاملة و جيدة - أنا راضي عليها	08 06 04
المجموع	40	%100		

نلاحظ من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين حول قبولهم أو رفضهم تغيير مضمون أو محتوى الاتفاقية الجماعية تقريبا تكراراتها متقاربة (22) و (18).

حيث نجد أن نسبة 55% منهم يقبلون تغيير محتوى الاتفاقية الجماعية، و هذا لأنه توجد محاور أو قضايا و ميادين لم تغطى بصفة كلية حيث مازالت تشغل بالهم و لديها درجة من الأهمية بالنسبة لعملهم داخل المركب، نجدها حسب ترتيبها في الجدول كالآتي:

- أولا: وضعية العمال داخل الورشات و الوحدات الإنتاجية بدرجة تردد تقدر ب 15، و نعني بها كل ما يتعلق بظروف العمل الفيزيقية من ضجيج، تسرب الغازات السامة(رائحة النتريك و النترات)، غبار،...فلا بد من وضع أجهزة وقائية كافية تحمي العامل أثناء تأدية مهامه مع تجديد أو تحديث بعض الآلات و قد تم هذا مع مرحلة الشراكة فقد كانت الآلات و الأجهزة قديمة جدا منذ عهد الاستعمار حيث كان المركب تابعا لشركة لسونطراك خاصة بوحدة الآمونياك و النتريك، فقد عمد الشريك الاسباني أثناء توليه السيطرة و السلطة في هذا المركب على تحديث هذه الآلات و تطويرها.

- ثانيا: الأجر و بقية الحوافز المادية الأخرى كالعلاوات بدرجة تردد تقدر ب12، بالنظر إلى طبيعة العمل الشاق و الصعب بالمركب فإن العمال يطمحون و يريدون دائما الزيادة في الأجور المرتبطة بالزيادة في الإنتاج العام للمركب، فلا بد من أن

يرجع تسويق و تصدير الفائض من الإنتاج بالفائدة على العمال الذين ساهموا بعملهم الجاد في تحقيقه.

- و أخيرا التكوين ثم الترقية بدرجة تردد تقدر على التوالي ب 07 و 03، فلا بد من إثارة فرص للتكوين و الترقية و إعادة تدريب العمال. فالترقية و التكوين يعتبران من أهم المواضيع التي تثير اهتمام العاملين بالمركب، من أجل اكتساب خبرات و مهارات جديدة عن العمل و تزويد الكفاءات المهنية بمعاني و مدلولات أكثر عن العمل الصناعي.

و الشيء الملاحظ هنا أن هذه الميادين و المحاور التي يريدون تغييرها في الاتفاقية الجماعية كلها تتعلق بشروط و ظروف العمل داخل المركب و هذا يدل على أنه يجب أن يحدث فيها تغيير و تحسين مما يتطلب المناقشة و الحوار حولها مع إدارة المركب.

أما النسبة المتبقية (45%) من المبحوثين الذين لم يقبلوا تغيير مضمون الاتفاقية الجماعية فحجتهم في ذلك أنهم يرونها بأنها مناسبة جدا و شاملة لعدة مواضيع و ميادين تهمهم، فهم راضين عليها.

- حساب شدة الاتجاه:

+22 –18 = +4 و هو اتجاه موجب

معنى ذلك أن أغلبية أفراد العينة قابلين محتوى أو مضمون الاتفاقية الجماعية فإنهم راضين عنها.

جدول رقم 20: يبين مفهوم العمل بالنسبة لأفراد العينة.

"السؤال رقم 25"

الاستجابـــــــــــــات	درجة التردد
- شرف و عبادة	30
- واجب مقدس	27
- وسيلة للتقارب و التواصل الاجتماعي	23
- تضحية و كفاح يومي	18
- احترام و تقدير و تحقيق للذات	15
- اكتساب خبرات مهنية و اجتماعية	14
- وسيلة للكسب لضمان العيش الكريم	10

نلاحظ من خلال استجابات المبحوثين اتجاه مفهوم ومدلول العمل واسعة جدا، فمفهوم العمل بالنسبة إليهم يتعدى المفهوم الجامد له و هو أداء مجموعة من المهام و الوظائف مقابل أجر إلى تحقيق الذات والشعور بالاحترام و التقدير(1)، أي الانتقال من النظرة المادية للعمل إلى النظرة المعنوية له.

ما نستشفه من خلال الدراسة الميدانية أن العامل على مستوى هذا المركب بدأ يكتسب و يتعلم و يدرك ثقافة جديدة تتمثل في ثقافة العمل من حيث إتقانه و التفاني فيه و احترام مواقيته.

يشغل العمل للأغلبية الساحقة منا مساحة من نشاطنا الإنساني أكبر مما تشغله أية اهتمامات أخرى. و كثيرا ما يرتبط العمل في نفوسنا بطابع الروتين و الملل التي

---

(1) للمزيد من الاطلاع أنظر: د. بشاينية سعد: " العمل المصير المحتوم للإنسانية" ، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 06، أفريل 2006، ص 251.

نسعى إلى التقليل منها أو التهرب من وقعها على النفس، غير أن البديل للعمل هو البطالة التي لا يطيقها أحد. و حتى في الأحيان التي تكون فيها ظروف العمل و شروطه مزيج من القسوة و الرتابة و ضآلة المردود المالي (الأجر)، فإن العمل و أنماطه و طبيعته تظل هي العامل الحاسم في تشكيل مساراتنا المعيشية و أحوالنا النفسية، و تبرز في هذا المجال مجموعة من الخصائص من بينها ما يلي:[(1)]

- § الدخل المالي: فالأجر أو الدخل المترتب عن العمل يمثل المصدر الرئيسي للرزق و المورد الذي يعتمد عليه أكثر الناس لتلبية احتياجاتهم. و إذا لم يتوافر مثل هذا الخل فإن هموم الناس حول حياتهم اليومية ستتضاعف و تتفاقم بصورة مطردة. و هذا ما تجسده العبارة في الجدول (وسيلة للكسب لضمان العيش الكريم) بدرجة تردد تقدر ب 10.
- § مستوى النشاط: فالعمل يمثل أساسا لاكتساب المهارات و القدرات و ممارستها، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد. و بغير ذلك تتناقص الفرص لممارسة هذه المهارات و القدرات. و هذا ما تعبر عنه العبارة (اكتساب خبرة مهنية) في الجدول بدرجة تردد تقدر ب14.
- § التنوع: فالعمل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد و الجماعات في سياقات و علاقات مختلفة عما يكتنف البيئة البيتية و العائلية و المجتمعية. ففي بيئة العمل، حتى و إن كانت تتسم بالملل و الإرهاق و التعب، يستمتع

---

(1) أنتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة د. فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، ط4 ، بيروت، أكتوبر 2005، ص 436.

الناس بأداء أنشطة تختلف في طبيعتها عن المشاغل البيتية و المجتمعية. و هذا ما تعبر عنه العبارة (تضحية و كفاح يومي) في الجدول بدرجة تردد تقدر ب18.

- § البنية الزمنية: إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات العمل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط، و مستوياته و اتجاهاته و قد ينطوي هذا الجدول الزمني على جوانب كثيرة من الإرهاق و الضغط النفسي، غير أنه يعطي اتجاها محددا نسبيا للأنشطة اليومية. و في المقابل فإن المتعطلين أو غير العاملين يعانون الضجر و القلق في كثير من الأحيان و يفتقدون الإحساس بالزمن كما يفهمه غيره من الناس العاملين.
- § التواصل الاجتماعي: إن بيئة العمل كثيرا ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ولمشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه. وفي غياب هذا الإطار أو العزلة عنه، تتضاءل دائرة الأصدقاء والمعارف، وتأخذ بالتقلص والانحسار. وهذا ما تجسد من خلال العبارة(وسيلة للتقارب والتواصل الاجتماعي) في الجدول بدرجة تردد تقدر ب 23 .
- § الهوية الشخصية وتحقيق للذات: إذ أن طبيعة العمل تسبغ على الفرد هوية شخصية مستقرة،مع الشعور بالاحترام والتقدير في المجتمع. في حين يؤدي التعطل عن العمل أو البطالة في أكثر الأحيان إلى تقويض الثقة بالنفس

والقيمة الاجتماعية للأفراد. وهذا ما عبرت عنه العبارة (احترام وتقدير وتحقيق للذات) في الجدول بدرجة تردد تقدر ب 15 .

- § العمل بأجر أو بغير أجر: إن العمل سواء كان بأجر أو غير أجر يعني تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل الجهد العقلي /النفسي أو العضلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية. إن العمل البيتي والمنزلي الذي درج في العادة أن تقوم به النساء، والعمل التطوعي الذي يقوم به الأفراد لأغراض خيرية، لا يدخلان في عداد العمل المأجور. أما العمل الذي يجري أداؤه مقابل أجر أو راتب منتظم فهو يدخل في إطار علاقة العمل.حيث يعتبر العمل هو أساس الاقتصاد في جميع الثقافات والمجتمعات. ويتألف النسق أو النظام الاقتصادي من مجموعة من المؤسسات القائمة على إنتاج السلع والخدمات وتوزيعها ولا يتحقق ذلك إلا بالعمل.

جدول رقم 21: يتعلق بكيف يجد العامل العمل في المؤسسة .

"السؤال رقم 26"

الخيارات / الموضوع	كيفية يجد العامل العمل في المؤسسة		الجوانب الإيجابية أو السلبية في العمل	درجة التردد
	ت	%		
جيد	38	%95	- الأجر - المناخ الاجتماعي السلمي - سمعة و مكانة المركب	23 14 07
لا ادري	-	-	-	-
سيء	02	%05	- العمل شاق و متعب - ظروف العمل الفيزيقية	02 01
المجموع	40	%100		

لقد تشابهت كثيرا إجابات المبحوثين عن السؤال كيف تجد العمل في مؤسسة أسميدال.

نلاحظ من خلال الجدول وحسب إجابات أغلبية المبحوثين أي بنسبة95 % أنهم يجدون العمل بهذه المؤسسة جيدا من عدة نواحي نذكرها حسب ترتيبها في الجدول:

1- من حيث ضالة الأجر و بقية الحوافز المادية الأخرى كالعلاوات و ذلك بدرجة تردد تقدر ب 23، يعتبر الأجر المادي كحافز قوي جدا على العمل أكثر لما يوفره هذا الأخير من إشباع للحاجات و الرغبات اليومية المتزايدة لدى العمال.

2- الجانب العلائقي و بروز مستوى من التوافق و الاندماج الاجتماعي داخل المركب و ذلك بدرجة تردد تقدر ب 14، فالمناخ الاجتماعي السلمي السائد بين جماعة العمل يلعب دور ايجابيا في رضا العامل عن عمله، فشعور العامل و إحساسه بأن عمله بالمؤسسة جيد لا يعود فقط أو يتعلق بالعوامل المادية(الأجر) رغم أهميتها لكن للعوامل النفسية و العلائقية التي تظهر من خلال العلاقات المتبادلة بين الفرد العامل و زملائه أو تلك التفاعلات التي تظهر من خلال عملية العمل أو بمناسبة العمل يعتبر عاملا هاما في تحديد سلوكه اتجاه المواظبة و الصرامة في العمل، إتقان العمل و التفاني فيه و التفاهم مع الزملاء، و يكون العمل أكثر ارضاءا للفرد إذا شعر بأنه يعطيه الفرصة لزمالة الآخرين و مصادقتهم.

إن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال تلعب دورا هاما في رضا العامل عن عمله، فالرفقة أو الصحبة في العمل يمكن أن تكون بمثابة البلسم لحياة البؤس داخل العمل، فالعامل يستمد و يكتسب كثيرا من رضاه عن عمله عندما يعمل مع جماعة طيبة من العمال، كما لا يمكن إنكار تأثير ظاهرة عدم الترابط بين جماعة العمل و درها في إحداث عدم الرضا عن العمل [1] .

3- سمعة ومكانة المؤسسة: يعتبر مركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية بعنابة من أهم و أقوى المؤسسات الاقتصادية إنتاجا و حجما للعمالة على الصعيد الاقتصادي الوطني حيث أنه يغطي احتياجات المنطقة من إنتاج الأسمدة،

---

[1] عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي (المصنع و مشكلاته الاجتماعية)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984، ص 135.

وحتى على الصعيد العالمي نتيجة للمعاملات والتبادلات التجارية وعمليات التصدير للخارج. أضف إلى ذلك تبنيه في الآونة الأخيرة رأسمالية للشراكة مع الشريك الاسباني بنسبة 66 % .

فالصدى و المركز القوي للمركب تجعل العامل يحس بنوع من الطمأنينة حول مستقبله في عمله بهذه المؤسسة التي تمتلك سمعة وطنية و عالمية.

بينما نجد نسبة ضئيلة جدا من المبحوثين تقدر ب05% يجدون عملهم بالمؤسسة سيء، نظرا لكونه شاق ومتعب وكذلك نتيجة ظروف العمل الصعبة التي تتم خلالها العملية الإنتاجية مثل كثرة الضجيج و تسرب الغازات السامة ...الخ .

- حساب شدة الاتجاه في هذا الجدول:

+ 38 – 02 = +36 و هو اتجاه موجب

معنى هذا أن معظم أفراد العينة يجدون العمل جيد بهذه المؤسسة.

جدول رقم 22: يوضح ماذا تعلم العامل في عمله نسبة إلى أقدميته

" السؤال رقم 27 "

الاستجـــــــــــابات	درجة التردد
- طرقة التفكير	22
- حسن المعاملة	20
- احترام الوقت	17
- احترام آراء الآخرين و ظروفهم	16
- الأمانة	13
- إتقان العمل	12
- اكتسب خبرة في التخصص	10
- المسؤولية	08
- حسن التسيير و التحكم	07
- توسعت و تطورت معلوماتي	07
- أداء الواجب	03

يتضح من خلال الجدول أن الفرد في العمل ما انفك يتعلم ويدرك ويكتسب أشياء جديدة ومتباينة كل يوم سواء تعلقت بـــ:

* الجانب الاجتماعي و العلائقي في العمل : وهي أشياء يكتسبها العامل من خلال علاقاته واحتكاكه بجماعة العمل مثل حسن المعاملة، احترام أراء الآخرين وظروفهم، توسع وتطور معلوماته...الخ. و هذا ما عبرت عنه العبارات الواردة في الجدول.

* الجانب التقني في العمل: و هذا وفقا لتقسيم العمل و التخصص في كل مهنة فالعامل في المؤسسة يتعلم أشياء تقنية و طرق العمل الحديثة التي تتطلبها تحديث

الآلات و تزايد التقدم التكنولوجي و تغير نمط التسيير. و هذا ما عبرت عنه العبارات الشاهدة في الجدول: يكتسب خبرة في التخصص، اتقان العمل، احترام الوقت...الخ.

* كما أن العامل في المؤسسة تتوسع و تتطور معلوماته و طريقة تفكيره و خبراته نتيجة أيضا اطلاعه على كل جديد يخص المؤسسة، كالنصوص و التشريعات القانونية و اللوائح التنظيمية الخاصة بالعمل، كالاتفاقية الجماعية بنودها أو قواعدها، النظام الداخلي للمؤسسة.

<u>جدول رقم 23:</u> يبين ما إذا كان العامل يغمره الفرح أثناء العمل.

"السؤال رقم 28"

الموضوع / الخيارات	الفرح أثناء العمل		أسباب الفرح أو عدمه	درجة التردد
	ت	%		
فرح	32	%80	-المناخ الاجتماعي الطيب -العلاقات الحسنة - المنصب الذي أشغله - أنا راضي عن عملي - قرب العمل من البيت	19 16 09 08 05
لا أدري	-	-	-	-
لست فرحا	08	%20	- الترقية غير قانونية - ظروف العمل صعبة للغاية -الرعاية الصحية بالعمال ضعيفة	04 03 01
المجموع	40	%100		

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الأكبر من المبحوثين (80%) فرحين بعملهم في المؤسسة و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على درجة رضاهم عن عملهم بها و اطمئنانهم و استقرارهم في العمل فيها.

و ترجع مجالات الإحساس بالفرح لديهم إلى عدة أسباب يذكرونها بالترتيب كالآتي:

* المناخ الاجتماعي الطيب و العلاقات الحسنة بين مختلف الأطراف الفاعلة داخل المركب.

* طبيعة المناصب و المراكز التي يشغلونها، فهم راضين عنها.

* نجد كذلك أن البعض منهم يرجعون أسباب فرحهم أثناء العمل إلى أن هذا الأخير قريب من البيت، و هذا يعتبر كحافز قوي على العمل أكثر و كعامل نفسي يدفع بالعامل إلى الإحساس بالأمان و الطمأنينة اتجاه الأسرة أو العائلة.

وما لاحظته خلال فترة تربصي بالمؤسسة أن هذه الأخيرة تعمل على توفير النقل كخدمة اجتماعية مجانية لجميع العاملين بها عبر مختلف فروع الولاية وخارجها فقد كان هناك حافلات تنقل العمال من المركب إلى ولاية الطارف بالضبط بلدية بوثلجة وأخرى تنقلهم إلى عزابة، عين شرشار، بالرحال و أخرى باتجاه الدرعان البسباس و شبيطة كما توجد حافلة أخرى باتجاه وسط المدينة (عنابة) و أخرى باتجاه حي الصفصاف (عنابة).

في مقابل ذلك نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين تقدر ب(20%) ليسوا فرحين بعملهم في المؤسسة:

* فمنهم من يرجع ذلك (عدم الإحساس بالفرح أثناء العمل) إلى عامل الترقية بدرجة تردد تقدر ب (04) وذلك لأنها تتم بطرق غير قانونية، وليس على أساس الأقدمية أو الخبرة و المهارة المهنية و إنما تتم على أساس معايير أخرى مثل المحسوبية، الجهوية ...الخ

* والبعض الآخر يرجع عدم إحساسه بالفرح أثناء عمله إلى ظروف العمل الصعبة التي تتم خلالها العملية الإنتاجية مثل تسرب الغازات السامة، كثرة الضجيج خاصة بوحدة الآمونياك...أضف إلى ذلك الرعاية الصحية الضعيفة للعمال و ذلك بدرجة تردد ضعيفة جدا تقدر على التوالي ب (03) و (01).

<u>- حساب شدة الاتجاه في هذا الجدول:</u>

$+32 - 08 = +24$ و هو اتجاه موجب

معنى هذا أن معظم أفراد العينة يحسون بالفرح أثناء العمل في هذه المؤسسة.

جدول رقم 24: يبين مدى الإحساس بالسعادة في المؤسسة ومواطن هذه السعادة .

"السؤال رقم 29"

الموضوع / الخيارات	الإحساس بالسعادة في المؤسسة		مواطن الإحساس بالسعادة في المؤسسة	درجة التردد
	ت	%		
سعيد	31	%77.5	- الدفع المالي الجيد للمؤسسة - السمعة التي تتمتع بها المؤسسة في الخارج - المناخ الاجتماعي السائد في المؤسسة - الرضا في العمل و الأجر	20 13 12 08
لا أدري	-	-	-	-
لست سعيد	09	%22.5	- البيسطو في تولية المناصب - عدم الرضا عن الأجر - الشركة للبعض و ليست للبعض الآخر	04 03 02
المجموع	40	%100		

نلاحظ من خلال استجابات المبحوثين حول السؤال رقم 29 و المتعلق بإحساسهم بالسعادة و مواطن هذه السعادة في المؤسسة أنها شبيهة باستجابات المبحوثين حول السؤال السابق رقم 28 و المتعلق بشعورهم بالفرح أثناء العمل في المؤسسة.

- كما حددت مواطن الإحساس بالسعادة بنفس مجالات الشعور بالفرح في المؤسسة و هي كالآتي:

* الدفع المالي الجيد للمؤسسة و نقصد به هنا الأجر، و هذا ما عبر عنه أفراد العينة بدرجة تردد تقدر ب20 أم في السؤال السابق رقم 28 فقد تعلق الشعور بالفرح لدى العامل أثناء العمل بطبيعة المنصب الذي يشغله من ناحية الأجر و السلطة و المسؤولية و هذا ما يجعل العامل يحس بالفرح و يشعر بالسعادة معا أثناء العمل لأن الدافع المادي الذي تقدمه المؤسسة كدليل على تحفيزها لهم و رفع معنوياتهم و بالتالي العمل و الإنتاج أكثر.

* السمعة التي تتمتع بها المؤسسة في لخارج و نقصد بها قوة و مكانة و سلطة المركب على الصعيدين الداخلي و الخارجي و ذلك بدرجة تردد تقدر ب13.

* المناخ الاجتماعي السائد في المؤسسة و ذلك بدرجة تردد تقدر ب 12 بينما في السؤال السابق رقم 28 فقد كان بدرجة تردد تقدر ب19، و هذا يدل على أن العلاقات الحسنة و الطيبة مع جماعة العمل أو حتى مع الإدارة و النقابة تدفع العامل إلى إحساسه بالفرح و شعوره بالسعادة لأنه يأتي للعمل دون وجود أي خلاف أو نزاع مع هذه الأطراف، فالمناخ الاجتماعي السلمي يشجع و يحفز العامل على العمل.

* الرضا في العمل في الأجر، إن شعور العامل بالرضا عن عمله و عن مقابل ذلك العمل (الأجر)، هذا يدفعه إلى الشعور بالسعادة و الإحساس بالفرح لأن ما حققه من مهام و وظائف يعود عليه بالمنفعة (الأجر).

إن رضا العامل عن عمله و أجره يبرهن على أن هناك أسباب و عوامل حققت له الرضا و هذا بالطبع نتيجة العوامل المذكورة آنفا، كالمناخ الاجتماعي السلمي، و علاقات العمل الطيبة مع زملائه أو مع الإدارة، مرونة الاتصال داخل المؤسسة،...الخ، من الأسباب التي تحقق رضا العامل عن عمله و أجره.

✖ أما مواطن عدم الشعور بالسعادة لدى العامل فهي كما يلي:

* البيسطو في تولية المناصب، معنى هذا أن عملية التوظيف أو حتى الترقية أي الانتقال من رتبة أقل إلى رتبة أعلى في السلم الوظيفي داخل المؤسسة تتم بطرق غير قانونية أي وفق معايير غير مشروعة كالقرابة، الجهوية...الخ.

إن هذا العامل أو السبب بالذات يجعل العامل غير سعيد و غير فرح في المؤسسة لعدم وجود عدالة اجتماعية حقيقية تنصره من مثل هذه الممارسات البيروقراطية التي تعيق عملية سيرورة العمل داخل لمؤسسة مما يدفعهم إلى شعورهم بعدم الرضا عن عملهم.

* عدم رضا العامل عن قيمة الأجر الذي تمنحه المؤسسة له بدرجة تردد ضعيفة جدا تقدر في الجدول ب 03، و يرجع عدم الرضا هنا إلى طبيعة العمل المعقد و الشاق أو الصعب في حالات كثيرة نتيجة ظروف العمل و الأخطار و الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العامل أثناء العمل، أضف إلى ذلك أن حاجات العامل تتزايد يوم بعد يوم.

* من مواطن عدم الإحساس بالسعادة كذلك داخل المؤسسة نجد أن هذه الأخيرة للبعض و ليس للبعض الآخر، معنى هذا وجود نوع من التحيز في التعامل و البيروقراطية التي تمارسها الإدارة خاصة في تولية المناصب و الترقيات، فنجدها تتحاز و تميل و تتصف (في حالات النزاع) و ترقي عمال معينون دون آخرين.

<u>حساب شدة الاتجاه في هذا الجدول:</u>

(31+) – 9 = 22+ و هو اتجاه موجب

يعني هذا وجود إحساس بالسعادة لدى أغلبية أفراد العينة بمعنى آخر أن معظم العمال سعداء بعملهم في هذه المؤسسة.

<u>جدول رقم 25:</u> يبين مدى مساهمة علاقات العمل في إحساس العامل بالسعادة .

"السؤال رقم 30"

الموضوع / الخيارات	مدى مساهمة علاقات العمل في إحساس العامل بالسعادة	
	ت	%
كثيرا	30	%75
متوسط	08	%20
قليلا	02	%05
المجموع	40	%100

جاءت إجابات المبحوثين بخصوص السؤال رقم 30، موزعة بين 3 خيارات :

الخيار الأول: وذلك بنسبة 75 % يقرون بأن علاقات العمل تساهم بدرجة كبيرة في إحساس العامل بالسعادة في العمل. فعندما تكون علاقات العمل قائمة على أساس التفاهم والتعاون والتآزر، والاتصال المفتوح بين الأطراف فهذا يساعد على تحقيق الرضا لدى العمال وبالتالي شعورهم بالسعادة و إحساسهم بالفرح أثناء العمل عكس علاقات العمل القائمة على أساس الصراع والعداء بين أطرافها فهذا يخلق جو مهني مشحون بالنزاعات والخلافات.

فهذا التوتر و الاضطراب في علاقات العمل يؤثر على شعور العامل بالارتياح و الطمأنينة و الاستقرار في العمل و بالتالي عدم إحساسه بالسعادة في المؤسسة .

الخيار الثاني : و ذلك بنسبة 20% يشيرون إلى أن علاقات العمل تساهم بدرجة متوسطة في إحساس العامل بالسعادة في العمل، و ذلك لوجود عوامل أخرى ثانوية تساعد تساهم كذلك في إحساسه بالسعادة و الفرح نذكر أهمها:

- الدفع المالي الجيد للمؤسسة (الأجر)
- إضافة إلى السمعة و المكانة التي تتمتع بها هذه الأخيرة على المستويين الداخلي و الخارجي
- أضف إلى ذلك أن المؤسسة تعمل على توفير مجموعة من الإمكانيات و الجهود الجبارة من أجل النهوض بالعمال و الاهتمام بهم و رفع مستواهم و معارفهم و درجة وعيهم و ذلك عن طريق إثارة فرص التكوين بالخارج، الترقيات، عمليات

التوعية و التحسيس ...الخ(*)، أي أنها أصبحت تشكل مجالا خصبا للتعلم الثقافي للعمال داخلها.

الخيار الثالث: فقد عبر عنه أفراد العينة بنسبة ضعيفة تقدر ب 05% حيث يرون أن مساهمة علاقات العمل في إحساس العامل بالسعادة قليلة، وهذا يعود في رأيهم إلى أن علاقات العمل قائمة على أساس عدم التفاهم و الصراع بينهم و بين الإدارة التي تقوم بتجاهلهم و اعتبارهم أداة من أدوات الإنتاج، فلا تأخذ بآرائهم و اتجاهاتهم بعين الاعتبار أو حل مشاكلهم فهدفها الوحيد هو تحقيق الإنتاج و الربح دون مراعاة مصالح و أهداف العمال. و بهذا فإن العامل سوف يشعر بالاغتراب في المؤسسة فهو غير راض و غير سعيد فيها، فهو يأتي إليها بهدف الدافع المادي (الأجر) فقط مقابل أدائه مجموعة من المهام، فهو لا يبحث عن التطور أو تفتح شخصيته و تحقيق ذاته أو اكتساب مهارة أو خبرة جديدة و ذلك لأنه فقد الإحساس بالسعادة و الطمأنينة و الاستقرار في العمل.

(*) انظر الجدول رقم 26 و المتعلق بالإمكانيات التي توفرها المؤسسة للعمال من أجل تطورهم و تفتح شخصيتهم.

جدول رقم 26: يبين الإمكانيات التي توفرها المؤسسة لكم للتطور.

"السؤال رقم 31"

الاستجـــــــــــــــــابات	درجة التردد
- تكوين	17
- تربص	13
- عمليات توعية وتحسيس	10
- تغيير النمط التكنولوجي	10
- وسائل اتصالات حديثة	09
- إشراكهم في عملية اتخاذ القرار	08
- الزيادة في الأجور وتوفير الخدمات الاجتماعية	05

إن المؤسسة الصناعية الجزائرية تعمل جاهدة من أجل توفير مجموعة من الإمكانيات لتحقيق رقي وازدهار وتفتح شخصية عمالها، خاصة وأن أغلبهم جاءوا من عالم بعيد عن العالم الصناعي ألا وهو العالم الريفي بما يحمله من قيم و معايير و أفكار مغايرة لأسلوب العمل الصناعي.

فكيف تتوصل المؤسسة إلى تحقيق هذا الاندماج و التكيف الاجتماعي بين هذا العامل الريفي و نظام المصنع، و مدى قناعته بالأهداف المراد تحقيقها و منه درجة مساهمته فيها، مما يسمح بالوقوف عند جملة من الخصائص التي تميز هذه العلاقة بين فكرتين متباينتين، و ما هي الجهود و الإمكانيات التي تبدلها المؤسسة من أجل تحقيق التوافق الاجتماعي بين ثقافتين مختلفتين، كيف ترفع و تقوي من شخصية هؤلاء العمال الذين قدموا بفكرة غير واضحة الرؤية حول نظام العمل الصناعي.

فالقيم و التمثلات، الحاجات والطموحات التي يحملها العامل الريفي يجب أن ترتبط وترتقي و تتأقلم والمعطيات الاقتصادية للمؤسسة، والتقنيات الجديدة للعمل و آخر المعارف العلمية. و بفضل ديناميكية الوسط المهني سيكون بإمكان العامل الريفي أن يمر من هيكلة جامدة تميز حياته التقليدية إلى تنظيم قادر على إحداث تغيير و تطور في إعادة هيكلة ثقافته، بحيث ترتكز على الإبداع و التعلم الثقافي و اكتساب الخبرات و المعارف التقنية الجديدة أي الاندماج مع المعطيات الجديدة للعمل الصناعي.

و ما نلاحظه من خلال استجابات أغلبية المبحوثين أن مركب أسميدال عمل على توفير جو ملائم لهدا التأقلم و التكيف الاجتماعي حيث قام بعدة مجهودات و إمكانيات لأجل تفتح و تطور شخصية عماله نذكر أهمها:

* إثارة فرص للتدريب و التكوين بالخارج من أجل اكتساب و تعلم خبرات و معارف جديدة.

* القيام بعمليات توعية و تحسيس حول ظروف العمل الفيزيقية، الأخطار المهنية، نوعية المنتوج و جودته، بعض طرق العمل الجديدة،...لأجل تقريب العامل من المؤسسة و تقوية روح الولاء و الانتماء لها.

* تحديث و تغيير النمط التكنولوجي، و إدخال وسائل حديثة للاتصالات مثل الانترنيت من شأنه رفع خبرات و مهارات العامل.

* إشراك العمال في عملية التسيير و اتخاذ القرار، فلا يبقى العامل مجرد منفذ للأوامر و التعليمات و القرارات بل يشارك في صنعها و بالتالي تتطور شخصيته و

تكبر مسؤولياته و مهامه فيحس بنوع من الارتياح و الطمأنينة و الاستقرار أثناء العمل. و الأخذ بعين الاعتبار مشاكل العمال و انشغالاتهم و احتوائها لتجنب حدوث خلافات و نزاعات في العمل.

* الزيادة في الأجور و التشجيعات المادية الأخرى من علاوات، ترقيات، مكافئات، و توفير الخدمات الاجتماعية مثل النقل، الصحة، الإطعام،...من شأنه يدفع العامل إلى العمل أكثر و إتقان عمله و التفاني فيه.

جدول رقم 27: يبين نوع المناخ الاجتماعي داخل المؤسسة.

"السؤال رقم 32"

الخيـــــــــــارات	درجة التردد
مناخ اجتماعي سلمي	33
مناخ اجتماعي مشحون بالنزاعات	07

جاءت إجابات أفراد العينة مقسمة بين من يشير إلى وجود مناخ اجتماعي سلمي داخل المؤسسة بدرجة تردد تقدر ب 33، و بين من يرى بأن المناخ الاجتماعي السائد داخلها مشحون بالخلافات و النزاعات بين الفاعلين الاجتماعيين و ذلك بدرجة تردد تقدر ب 07 .

- ويعود السبب في استقرار العلاقات ووجود مناخ اجتماعي سلمي خال من النزاعات داخل المؤسسة وهذا في رأي أغلبية أفراد العينة إلى عدة عوامل نذكر منها :

* اهتمام الإدارة بمشاكل العمال واحتوائها

* وجود علاقات عمل طيبة و أخوية بين جماعات العمل

* سهولة نقل المعلومات و الأوامر من الإدارة إلى العمال و العكس (الاتصال مفتوح)

* الدفع المالي الجيد للمؤسسة

* إشراك العمال في عملية اتخاذ القرار

* إحساس العامل بالسعادة و الاطمئنان و شعوره بالفرح و رضاه عن عمله.

* تحسن ظروف العمل الفيزيقية و الاهتمام أكثر بالعناية الصحية للعمال

* تحديد المسؤوليات و المهام بدقة، تجعل كل طرف في علاقة العمل يتقيد بواجباته و مهامه و بالتالي لا تنشأ خلافات و نزاعات في العمل

* إثارة فرص للترقية، التكوين و التدريب باتباع إجراءات تنظيمية محددة في ممارساتها و تطبيقها و الابتعاد عن كل فعل بيروقراطي يعرقل سير مثل هذه العمليات، و هذا يدفع العامل إلى إحساسه بوجود عدالة اجتماعية داخل المؤسسة مما يمنع حدوث نزاعات حول هذه القضايا مع الإدارة.

كل هذه العوامل و الأسباب تجعل المناخ الاجتماعي داخل المؤسسة يتسم بالاستقرار و السلم لعدم وجود صراعات أو نزاعات بين أطراف علاقات العمل، وهذا الأخير (المناخ الاجتماع السلمي) ينجر عنه تعلم ثقافي واسع للمفاهيم و المدلولات عن العمل الصناعي مثل احترام الوقت، الانضباط و الصرامة في العمل، إتقان العمل و التفاني فيه، يقوى حب الانتماء و الولاء للمؤسسة.

فالمناخ الاجتماعي الخالي من و جود صراعات يعمل على استمرار و تواصل علاقات العمل و تطويرها، كما أنه يعمل كذلك على تفتح و ازدهار شخصية العمال لأنهم يشعرون بالرضا و الارتياح و الأمن و الاستقرار أثناء عملهم لأن المناخ الاجتماعي السلمي يوفر لهم ذلك.

- أما الفئة الثانية من أفراد العينة و هي ممثلة بدرجة تردد ضعيفة تقدر ب07 يرون أن المناخ الاجتماعي داخل المركب مشحون بالنزاعات و الخلافات بين أطراف علاقة العمل و يعود ذلك في رأيهم تفشي ممارسات بيروقراطية مثل القرابة و الجهوية من قبل الإدارة، تجعل العلاقة بينها و بين عمالها تتسم بالعداء و التعارض و الاضطراب و بالتالي يحدث النزاع و الخلاف بينهما.

كما أن عدم التوافق بين أهداف و مصالح المؤسسة و أهداف العامل، و عدم وجود عدالة اجتماعية في العمل تجعل العمال يثورون ضدها و بالتالي ينشأ الصراع في المؤسسة.

جدول رقم 28: يبين هل أن العمل بهذه المؤسسة يوفر لك التطور وتفتح شخصيتك.

"السؤال رقم 33"

درجة التطور	الخيـــــــــــــــــــارات	درجة التردد
التطور	- الإحساس بالمسؤولية و الجدية في العمل - زيادة الوعي بالاطلاع على القوانين و النظم - أكثر تفهما لمشاكل جماعة العمل - تكوين علاقات اجتماعية طيبة مع الزملاء	33
دون التطور	- العمل بالمؤسسة من أجل الدفع المالي و ليس للتطور - شخصيتي متطورة - لا أبحث عن مجال للتطور	07
المجمـــــــــــــــــــوع		40

جاءت إجابات الأفراد الذين قابلناهم مقسمة بين من يشير إلى وجود تطور و تفتح للشخصية و أخرى تنفي وجود التطور، و ذلك بدرجة تردد تقدر ب33 بالنسبة للتطور و 07 لدون التطور.

- فالذين قالوا بوجود التطور و تفتح شخصيتهم خلال عملهم بالمؤسسة أشاروا إلى أنهم:

* اصبحوا أكثر إحساسا بالجدية أو الصرامة و المسؤولية في العمل

* كما صاروا أكثر وعيا و إدراكا للقوانين و التشريعات العمالية و يظهر ذلك خاصة بانتمائهم و عضويتهم في تنظيمات نقابية ترفع من مستوياتهم الثقافية و الاجتماعية و هذا بإدراكهم حقوقهم و واجباتهم نحوها (معرفة ما هو حق و ما هو واجب).

* تطورت وتفتحت شخصيتهم كذلك من ناحية تشكيل أو تكوين علاقات عمل طيبة يسودها التفاهم و التعاون و التآزر مع جماعة العمل في حل مشاكلهم، مما ولد جو مهني اجتماعي سلمي خال من الخلافات و النزاعات بينهم.

- أما الذين اقروا بأن عملهم بالمؤسسة لا يوفر لهم التطور و تفتح للشخصية، فقد أشاروا إلى أن:

عملهم بالمؤسسة كان بهدف الدافع المادي البحث (الأجر و بقية الحوافز المادية الأخرى) و ليس بهدف تطوير و تحسين المعارف و الخبرات المهنية التي يكتسبها الفرد من خلال علاقاته و احتكاكه مع جماعة العمل، فهم لا يبحثون عن مجال للتطور لأنهم يرون بأن شخصيتهم متطورة.

<u>- حساب شدة الاتجاه في هذا الجدول:</u>

+ 33 –07 = +26   و هو اتجاه موجب

معنى هذا أن أغلبية أفراد العينة تطورت و تفتحت شخصيتهم بالعمل في هذه المؤسسة.

جدول رقم 29: يبين الانحدار الجغرافي لأغلب العمال الذين انطلقت بهم المؤسسة .

"السؤال رقم 34"

الخيارات / الموضوع	الانحدار الجغرافي	
	ت	%
ريف	33	%82.5
حضر	07	%17.5
المجموع	40	%100

جاءت إجابات المبحوثين بخصوص السؤال رقم 34 كما يلي:

(%82.5) منهم يؤكدون على أن أغلبية العمال الذين انطلقت بهم المؤسسة قادمين من الريف، وذلك منذ كان المركب تابع لسوناطراك خاصة من نواحي عين شرشار، عزابة، تريعات، الطارف، الذرعان، البسباس، شبيطة مختار، بوثلجة...الخ، و هي عبارة عن مناطق و قرى يغلب عليها الطابع الفلاحي الزراعي.

لكن (17.5 %) من المبحوثين يرون بأن أغلب العمال الذين انطلق بهم المركب هم من الحضر و ليسوا من الريف، و هي نسبة ضئيلة مقارنة بالنسبة الأولى التي تقر بالعكس. و منه نستخلص أن المنشأ الأصلي أو الجذور الأولى للطبقة العاملة هي

ريفية فلاحية[*]، مما يؤثر ذلك في سلوكات، أفكار، ومعاملات العمال وطبيعة العلاقات التي سوف يشكلونها، و يشاركني في هذا الرأي الأستاذ الدكتور إسماعيل قيرة، في مقاله حول "الفلاحون في المدينة"[1]، على أن هناك العديد من الشواهد التي تؤكد الأصول الريفية لأغلبية المجتمع الحضري (المدن)، غير أننا لا نستطيع التسليم تماما بهذه القضية، على الرغم من أنها لا تخلوا من الصدق.

نستطيع الوصول إلى أن القيم التقليدية ما تزال تمارس تأثيرا هاما على سلوكات و اتجاهات و ميول الأفراد في المدن، و حتى على مستوى المؤسسات الصناعية، و يبدو أن أغلبية هؤلاء لأفراد (العمال) قد عاشوا حالة الصراع بين ثقافتين متباينتين، فمنهم من تخلوا تماما عن ثقافتهم الريفية، و منهم من يعيشون في المدينة بأجسامهم، بينما يعتمدون على ثقافة القرية (الريف) في سلوكهم و معتقداتهم. و لقد دفعت كل هذه الاعتبارات بعض الباحثين إلى القول بضرورة تجنب النظرة البنائية الإستاتيكية للعناصر الثقافية الريفية في مجتمع حضاري، إذ أنها تخضع للتغيير و التعديل (كما هو الشأن بالنسبة للعاملين بالمركب)، دون أن تفقد في بعض الأحيان أسسها و دعائمها. و لا نستطيع أن نغفل هنا الإشارة إلى ظهور مدرستين أساسيتين ترى الأولى (التنظيمية) أن وصف الفرد بالحضارية أو الريفية يتوقف على طبيعة السلوك الصادر عنه، في حين تسلم المدرسة الثانية (الإيكولوجية) بأن هذا الوصف يتوقف

---

[*] للمزيد من الإطلاع انظر: العياشي عنصر: نحو علم اجتماع نقدي (دراسات نظرية تطبيقية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2003، ص 104 إلى 148، (محور التصنيع و تشكل الطبقة العاملة).
أنظر كذلك محمد بومخلوف: انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة ، رسالة ماجيستير، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 1983-1984

[1] د. إسماعيل قيرة: "الفلاحون في المدينة"، مجلة الباحث الاجتماعي،تصدر عن معهد علم الاجتماع،العدد2،جامعة منتوري قسنطينة،سبتمبر1999، ص 54.

على عدد سكان المنطقة التي يعيش فيها الفرد، على اعتبار أن المدرسة الايكولوجية تميل إلى معالجة التغيرات التي تطرأ على التنظيم الاجتماعي بوصفها نتيجة للتغيرات التي تطرأ على الحجم .

ومن هنا تبدو الأهمية التي تعيرها الكثير من النظريات لمسألة الريف، الهجرة والتكيف الاجتماعي، الفروق بين الريف والحضر، المقابلة بين نوعين متباينين من الثقافات المتصلة بالريف والحضر، ومع ذلك فإن المدينة تميل في نهاية الأمر إلى التعبير عن ثقافة حضرية عامة وشاملة تتجاوز وتشمل كل الثقافات الفرعية التي تعبر عن الجماعات المختلفة[1] .

---

[1] د. إسماعيل قيرة : نفس المرجع السابق ، ص55 .

جدول 30: يوضح ما إذا تغيرت قيم العمال أم لا وما هي مواطن التغير أو عدمه .

"السؤال رقم 35"

الموضوع / الاحتمالات	تغير قيم العمل		مواطن التغير أو عدمه	درجة التردد
	ت	%		
نعم	35	%87.5	- انضباط وصرامة في العمل - احترامهم للوقت - تغير أسلوبهم في التعامل مع الآخرين - أكثر شعور بالمسؤولية و الجدية في العمل	18 11 10 06
لا	5	%12.5	- عدم احترام الوقت - عدم احترام قواعد الأمن - ضعف الجدية في العمل -عدم الشعور بالمسؤولية	02 01 01 01
المجموع	40	%100		

جاءت إجابات الأفراد الذين قابلناهم مقسمة إلى النسبة الأكبر(87.5%) يؤكدون وجود تغير في قيم هؤلاء العمال القادمين من الريف والنسبة المتبقية (12.5%) ينفون وجود تغير في قيم هؤلاء العمال .

* النسبة الأولى من المبحوثين(87.5%) ترى بأن مواطن التغير كانت في مسائل شتى نذكرها حسب ترتيب درجة ترددها في الجدول :

- الانضباط والصرامة في العمل

- احترامهم للوقت
- تغيرت وتطورت أفكارهم وأسلوبهم في التعامل مع جماعة العمل (التفاهم، التعاون، العمل الجماعي،الحوار...)
- أصبحوا أكثر شعورا بالمسؤولية والجدية أثناء العمل

وهذا كله يلخص مدى توافقهم واندماجهم وتكيفهم الاجتماعي مع العمل الصناعي وما يتطلبه هذا الأخير من معايير وقيم حديثة ومتطورة تعتمد على العقلانية الصناعية . إذا لا بد على هؤلاء العمال أن يبحثوا (يجتهدوا) لكي يتجاوبوا ويتأقلموا مع هذه المعايير والثقافات المختلفة، لتحقيق استقرارهم أمنهم وبالتالي راحتهم في العمل .

فالمؤسسة الصناعية تمثل مكان خصب ومتميز للقاء والمواجهة بين عدة جماعات وزمر غير متجانسة وغير متكافئة من حيث الثقافات والأفكار والقيم والمعتقدات فهي تجمع بين الريفي والحضري معا، بين المتعلم ودون ذلك، بين الفقير والغني .. فالمؤسسة تركيبة أو تشكيلة اجتماعية ثقافية لا متجانسة .

ومنه يمكن القول أن: ثقافة هؤلاء العمال ليست في نزاع مع القيم الثقافية والاجتماعية للمؤسسة الصناعية لأنهم استطاعوا أن يغيروا من قيمهم، وأفكارهم وأن يحققوا الاندماج والتكيف الاجتماعي داخلها .

* على خلاف النسبة المتبقية من المبحوثين (12.5%) التي تنفي وجود تغير في قيم هؤلاء العمال القادمين من الريف فهم لا يزالون يعتمدون في حركيتهم على قيم

ومعايير ذات جذور راسخة في منظومة ثقافية قديمة، وذلك من حيث عدم احترامهم للوقت وقواعد الأمن، عدم الشعور بالمسؤولية، ضعف الجدية والصرامة أثناء العمل، ويمكننا أن نستشف من ذلك (حسب رأي هذه النسبة الضئيلة من أفراد العينة) استمرارية سيطرة قيم ومعايير ثقافية قديمة (فلاحية) هي التي تطبع وتحدد سلوكاتهم وأفكارهم وعلاقاتهم الاجتماعية في العمل .

حتى و إن كان موضوع الرسالة أو الدراسة " الثقافة والتسيير في الجزائر لدانيال ماركور وباية حريكان "[1] بعيد نسبيا عن موضوع رسالتنا، إلا أن النتائج التي توصل إليها الباحثان تدعم نتائج الجانب أو المحور الثاني من رسالتنا وهو التعلم الثقافي لدى العاملين في المؤسسة الصناعية، إن هذا البحث أو الدراسة التي طبقة على عينة عدد أفرادها 1052 عامل جزائري سنة 1993 و انطلاقا من استبيان تضمن 41 سؤالا توصل إلى نتيجة مفادها انه يوجد تطابق كبير بين الأسس الثقافية للمجتمع الجزائري و أنماط التسيير المرغوب فيه من قبل العمال و هو ما يعني وجود نموذجا ضمنيا للتسيير ذي النمط الجزائري.

و قد بينت النتيجة الأولى لهذه لدراسة أن ثقافة العمال الجزائريين و عكس ما هو متداول في غالب الأحيان، ليست في نزاع مع القيم الثقافية والاجتماعية للمؤسسة الصناعية بحيث أن 67.4% من المبحوثين يعتبرون بأن الكائن الإنساني (العامل) يمكنه أن يغير في الطبيعة، في ما يرى 64.% بأنه بإمكانه التحكم في المستقبل و

---

(1) Daniel Mercure, Baya Harricane: "culture et gestion en algerie"- L'harmattan, paris- 1997

التكيف معه، 60% يرون بأنه بالإمكان تغيير الأفراد من قيمهم و أفكارهم و سلوكاتهم،...الخ.

في مقبل ذلك، أظهرت الدراسة كذلك بأن خصوصية العمال الجزائريين مقارنة بنظرائهم في الغرب تكمن في وفائهم للعائلة بنسبة(93.4%) أكثر من وفائهم للسلطة بنسبة (59.9%).

أما النتيجة الهامة الثانية التي أبرزها هذا البحث تتعلق بنوعية التطلعات العامة للعمال الجزائريين تجاه مؤسستهم حيث يشير إلى أن هناك تراتبية متوسطة و عقلية جماعية عالية (العمل الجماعي).

نلاحظ من خلال نتائج هذه الدراسة أنها قريبة جدا من نتائج بحثنا شيئا ما من حيث أنها أضفت مسحة إيجابية على طبيعة المؤسسة الصناعية الجزائرية و برهنة على وجود نوعا من التكيف الاجتماعي و اندماج العمال مع الثقافة الصناعية (ثقافة المؤسسة)، حيث أنها أقرب ما يكون إلى نتائج بحثنا المتعلقة بتغيير العمال القادمين من الريف في الاتجاه الإيجابي لقيمهم و أفكارهم و سلوكاتهم و اندماجهم و تعلمهم، و تفتح و نمو شخصيتهم و إحساسهم بالأمن و الاستقرار داخل المؤسسة الصناعية بما تحويه هذه الأخيرة من ثقافة للعمل والوقت، و للعلاقات الاجتماعية الطيبة و العمل الجماعي، الانضباط و الصرامة في العمل، و تحديد المهام و المسؤوليات بدقة.

فحاولت دراستنا في هذا الجانب بالذات و القريب من هذه الدراسة أن تبين نتيجة مفادها أن ثقافة هؤلاء العمال (القادمين من الريف) قد تغيرت بل تكيفت اجتماعيا و اندمجت مع متطلبات نظام المؤسسة الصناعية أو مع ثقافة العمل الصناعي.

و في هذا الصدد أوصت هذه الدراسة كذلك (الثقافة و التسيير في الجزائر لدانيال ماركوز و باية حاريكان) بأن تتجنب الأنماط الجديدة للتسيير الواجب إدخالها على المؤسسة الصناعية الجزائرية، النظرة الفردانية لثقافة المؤسسة السائدة في بلدان أمريكا الشمالية و كذا النظرة البيروقراطية لثقافة المؤسسة الفرنسية لتصب اهتمامها أكثر نحو التجارب الأسيوية و لكن ذلك يشترط أولا التركيز على قيمة الإبداع من خلال اعتبار ثقافة المجتمع كمصدر للإنتاجية و ليس كعائق لها.

<u>جدول رقم 31</u>: يبين أثر تطور علاقات العمل على تطور ذهنية العامل .

"السؤال رقم 36"

الخيـــــــــــارات	درجة التردد
- زاد الاندماج الاجتماعي	27
- تكيف مع العمل الصناعي	20
- احترام السلطة و التنظيم	12
- الانخراط في المنظمة النقابية	10
- صار أكثر تفهما لمشاكل الجماعة التي ينتمي إليها	08

إن تحليلنا و تفسيرنا السابق للجدولين رقم (08) و (09) و المتعلقين على التوالي ب"التطور الذي حصل في علاقات العمل" و "كيف تجد أثر هذا التطور من حيث

مصلحة العامل و المؤسسة" يدعم تحليل و تفسير هذا الجدول، لنصل إلى تفسير عام مفاده أن التطور و التحسن الملحوظ في علاقات العمل داخل المؤسسة له أثر إيجابي في تطور و تفتح شخصية هؤلاء العمال و هذا ما عبر عنه كل من الإداريين و النقابيين على حد سواء، من حيث:

- أنهم أصبحوا أكثر اندماجا و تكيفا مع العمل الصناعي و ذلك بدرجة تردد تقدر ب (27+20) و هذا للحفاظ على استقرارهم و استمراريتهم داخل المؤسسة.
- احترام السلطة و التنظيم و ذلك من خلال عملية مشاركتهم في اتخاذ القرارات مع الإدارة حيث أحسوا بروح المسؤولية و السلطة و التنظيم.
- انخرطوا في تنظيمات نقابية حيث ازداد وعيهم و إدراكهم للعمل النقابي و دوره في حماية مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم.
- كما انهم صاروا أكثر تفهما لمشاكل الجماعة التي ينتمون إليها و يتقاسمون معها العمل نتيجة التفاهم والتعاون السائد بينهم، بروز العمل الجماعي، و العلاقات الاجتماعية بينهم مما يخلق مناخ اجتماعي سلمي خال من وجود نزاعات و خلافات داخل المؤسسة يدفع بهم إلى العمل و الإنتاج أكثر.

جدول رقم 32: يبين نوع المجهود الذي قامت به المؤسسة أثناء التغير التنظيمي .

"السؤال رقم 37"

الخيـــــــــــــارات	درجة التردد
- تكوين	18
- تربص	15
- عمل تحسين و جواري	12
- ملصقات شرح للأهداف	11
- فتح مجال واسع للاتصال	10
- إشراك العمال في اتخاذ القرار	09
- تحديث النمط التكنولوجي	09
- الحوافز المادية	08

هناك علاقة ترابط بين السؤال رقم 37 و المتعلق بنوع المجهود الذي تقوم به المؤسسة أثناء التغير التنظيمي و السؤال رقم 26 و المتعلق بالإمكانيات التي توفرها المؤسسة للعمال من أجل تطور و تفتح شخصيتهم، حيث جاءت استجابات المبحوثين في كليهما متشابهة و متقاربة.

نلاحظ من خلال استجابات أغلبية المبحوثين و التي تجسدها العبارات الشاهدة في الجدول أعلاه أن:

- نظرا للمكانة و السمعة التي يتميز أو يتمتع بها مركب آسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية بعناية و مواكبته أو معايشته لمختلف الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدتها الدولة و دخوله رأسمالية للشراكة مع المتعامل أو المستثمر الإسباني

بنسبة 66%، كل هذه التغيرات و التحولات لم يكن العامل بمعزل عنها بل يعايشها و يدرك آثارها و نتائجها يوم بعد يوم، فيتعلم و يكتسب من خلالها عدة أمور تساعده على تفسير و تحليل الأوضاع من حوله و بالتالي تتطور و تتفتح شخصيته، أضف إلى ذلك أن إدارة المركب قامت بعدة مجهودات من أجل الرقي و النهوض بالعنصر البشري (العامل) نجد أهمها إثارة فرص التكوين و التربصات بالخارج، إقامة ندوات و عمليات توعية و تحسيس خاصة حول ظروف العمل الفيزيقية و كيفية استعمال وسائل الحماية و الوقاية الفردية و الجماعية في العمل، نشر و شرح قواعد الأمن و السلامة المهنية، نشر ملصقات لشرح أهداف المؤسسة.

- كما قامت بفتح مجال واسع للاتصال و الحوار و العمل المشترك بينها و بين العمال و ذلك بإشراكهم في عملية التسيير و اتخاذ القرار و أخذ بعين الاعتبار اتجاهاتهم و أفكارهم و آرائهم و احتواء مشاكلهم و انشغالاتهم، و تزويدهم بمختلف التشجيعات و الحوافز المادية من أجر و علاوات، توفير الخدمات الاجتماعية الجيدة مثل النقل الصحة، الإطعام،...

- كما قامت المؤسسة بتحديث و تطوير آلاتها و أجهزتها مواكبة للتطورات التكنولوجية التي شملت جميع الميادين و القطاعات بهدف رفع مردوديتها و تحقيق الجودة العالمية و الحفاظ على سلامة العمال من الأخطار المهنية التي قد تسببها هذه المعدات و الأجهزة القديمة قدم المؤسسة ذاتها (منذ أن كانت تحت السيطرة

الاستعمارية و التابعة لشركة سونطراك). حيث قام المستثمر الإسباني بتجديد و دمج بعض الورشات و الوحدات الإنتاجية، و إزالة البعض الآخر.

<u>جدول رقم 33:</u> يبين مفهوم التعلم الثقافي في العمل لدى المبحوثين:

"السؤال رقم 38"

الاستجـــــــــــــــــــــــــــابات	درجة التردد
- تعلم، اكتساب، إدراك ثقافات مختلفة في العمل	26
- تكوين خبرة وثقافة جديدة بالاحتكاك مع جماعة العمل	19
- وعي مهني واجتماعي في العمل	10

نلاحظ من خلال العبارات و درجات ترددها بالجدول أن التعلم الثقافي مفهومه واسع جدا.(*) يأخذ عدة معاني و مدلولات مختلفة لكنها تصب جميعها في معنى: التعلم الاكتساب، إدراك معرفة و خبرة جديدة ،.....

ومفهوم التعلم كما عرفه الأستاذ الدكتور محمد شفيق هو"النشاط العقلي والجسماني لتحقيق التحسن في المعرفة والمهارات العلمية من خلال التدريب والتمرين بما يحقق تعديل خبرات سابقة أو اكتساب خبرات ومعارف ومهارات جديدة "(1)

فالتعلم الثقافي هو تشكل مستوى الوعي المهني أو الصناعي و الاجتماعي لدى العمال نتيجة علاقاتهم بزملائهم الآخرين أو علاقاتهم مع الإدارة و النقابة و يتجسد هذا التعلم في الثقافات والأفكار التي يدركها العامل و يكتسبها مثل: إتقان العمل

(*) أنظر: تحديد المفاهيم (مفهوم التعلم الثقافي) ، ص

(1) أ.د محمد شفيق: علم النفس الاجتماعي(بين النظرية والتطبيق) ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 2004 ، ص 144.

والتفاني فيه، احترام الوقت، تقديس واحترام عمله وزملائه، الولاء إلى المؤسسة،..الخ و بالتالي فهذا كله يصب في منحنى واحد على إثره تتحسن و تتطور علاقات العمل داخل المؤسسة.

فثقافة المؤسسة تعتبر جزء من مضمون التعلم الثقافي لدى العاملين، فما يدركه ويتعلمه ويكتسبه العامل داخل مؤسسته(التعلم الثقافي) هو مستمد في الأصل من ثقافة مجتمعه الكلي، فالثقافة بمعناها العام هي"مجموعة المعارف والمعتقدات والقابليات والتطبيقات ...الخ التي يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع"[1]، كما أنها تعني أسلوب الحياة الذي ينتهجه أعضاء مجتمع ما أو جماعات ما داخل المجتمع وهي تشمل على هذا الأساس: أسلوب وتقاليد الحياة العائلية...أشكال العمل...وسائل الترفيه والترويح عن النفس.

أما الثقافة في نظر علماء الاجتماع تعني جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الفرد بالتعلم لا الوراثة. ويشترك أعضاء وأفراد المجتمع بعناصر الثقافة تلك التي تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل، وتمثل هذه العناصر السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع. وتتألف ثقافة المجتمع من جوانب مضمرة غير عيانية مثل المعتقدات والآراء، والقيم التي تشكل المضمون الجوهري للثقافة، ومن جوانب عيانية ملموسة مثل الأشياء والرموز، أو التقنية[2] .

هناك عدة عوامل ترفع من مستوى التعلم الثقافي لدى العاملين بالمؤسسة وهي:

---

[1] أنتوني غدنز : مرجع سبق ذكره، ص 80 .
[2] نفس المرجع السابق، ص 82 .

- المستوى الثقافي والتعليمي للأفراد ونوعيته

- نوعية البرامج التخصصية التي تعدها الإدارة وتنظمها، ونوعيتها وعددها(التكوين بالخارج، الملتقيات والندوات...)

- المهارات والخبرات التي يتمتع بها العمال، اتجاهاتهم، دوافعهم، الصفات الاجتماعية وحتى الشخصية لهم (نمط شخصية الفرد، الحالة الاجتماعية له، الاستقرار النفسي،...)

- صلاحياتهم في المشاركة في اتخاذ القرارات مع الإدارة، أو السلطات التي تخولها الإدارة لهم

- رسم سياسة عادلة للأجور، التعويضات، الترقيات، الخدمات...الخ من قبل الإدارة من شأنه يساعد على نمو وزيادة التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة

- تحسين نظم العمل عن طريق وصف وتحديد دقيق لكل وظيفة ومهمة والخطوات المتبعة في انجازها والوقت المبذول في ذلك، بمعنى آخر تحديد المسؤوليات والمهام بدقة

- تحسين بيئة العمل وتوفير الظروف الفيزيقية الملائمة التي يعمل فيها الفرد لأجل حمايته من الأخطار المهنية وتشجيعه على أداء مهامه بروح معنوية عالية .

جدول رقم 34: هل تعتقد أن المؤسسة تشكل مجالا خصبا للتعلم الثقافي

"السؤال رقم 39"

الموضوع / الاحتمالات	المؤسسة و التعلم الثقافي		كيف/ لماذا	درجة التردد
	ت	%		
نعم	34	%85	- التكوين بالخارج - ندوات عمليات توعية و تحسي - إشراك العامل في عملية اتخاذ القرار - فتح قنوات الحوار و الاتصال مع العمال	13 11 09 08
لا	06	%15	- قلة فرص التكوين - لا يهم المؤسسة سوى الإنتاج و ليس العامل	04 02
المجموع	40	%100		

جاءت إجابات المبحوثين حول السؤال رقم 39، النسبة الأكبر منها 85% تؤكد على أن المؤسسة تشكل مجالا خصبا للتعلم الثقافي و النسبة المتبقية 15% تنفي ذلك.

- إن أغلبية المبحوثين يرون أن المؤسسة تشكل مجالا خصبا للتعلم الثقافي و ذلك عن طريق:

* إثارة فرص التكوين بالخارج عن طريق البعثات و هذا من أجل اكتساب و تعلم العامل مهارات و تقنيات مهنية و اجتماعية و ثقافية جديدة، تساعده على رفع و تطوير خبراته و تجديد معارفه، و تفتح شخصيته بالاحتكاك مع عمال و مؤطرين أجانب ذوي خبرة و مهارة عالية، و هذا ما أفاد به أغلبية أفراد العينة بدرجة تردد تقدر ب13.

* إقامة ندوات و عمليات توعية و تحسيس حول مواضيع مختلفة مثل تحسين و إثراء ظروف العمل، التعريف بالمنتوج و استخداماته، تقنيات و طرق العمل الحديثة، وسائل الاتصالات المتطورة... و هذا من أجل تقريب المؤسسة من العامل و من المجتمع و هذا ما اقره أفراد العينة بدرجة تردد تقدر ب 11.

* إشراك العمال في عملية اتخاذ القرار: إن درجة مشاركة العمال في تنظيم و تسيير المؤسسة ترتبط بدرجة الاستقلالية التي يكون العمال مهيئين للإقرار بها في المسائل التنظيمية للمؤسسة فالإدارة ليست الوحيدة التي تملك حق القرار و التسيير، فالعامل أيضا له الحق في الارتقاء لهذا المستوى، فقد تكون اقتراحاته و توجيهاته في محلها و صائبة و هذا يدل على أن علاقات العمل بالمؤسسة هي علاقات مزدوجة الجانب يطغى عليها التفاهم و التعاون و روح العمل الجماعي بين الإدارة و العمال. فسلطة القرار لا تبقى فقط بيد الإدارة دون مشاركة العمال الذين يجب أن لا يقتصر دورهم على إنجاز أعمالهم و الخضوع للأوامر و القرارات التي تضعها هذه الأخيرة.

* فتح قنوات الاتصال و الحوار مع العمال: إن علاقات العمل الجيدة في المؤسسة تقتضي التحاور و الاتصال المتبادل بين الإدارة و العمال، و سيادة التفاهم و التعاون بينهما فالاتصال الجيد داخل المؤسسة يكون من أعلى إلى أسفل و من اسفل إلى أعلى (صاعد و نازل) و بذلك فإن العمال يملكون كل الحرية في إيصال انشغالاتهم و مشاكلهم إلى الإدارة و المسؤولين.

- أما النسبة المتبقية من أفراد العينة و تقدر 15% فإنهم يقرون بأن المؤسسة لا تشكل مجالا خصبا للتعلم الثقافي للعمال، و هذا راجع لقلة فرص التكوين التي تمنحها هذه الأخيرة لعمالها، و إن كانت موجودة فهي للبعض و ليست للبعض الآخر نتيجة البيروقراطية التي تعيق تنظيم و سير مثل هذه العمليات و هذا ما عبر عنه أفراد العينة بدرجة تردد ضعيفة تقدر ب04.

فالمؤسسة شغلها الشاغل هو الإنتاج، حب الربح و روح الكسب (و هي أسس رأسمالية للشراكة) و ليس العمال أو ظروف عملهم أو تطور و تفتح شخصيتهم و إنما هدفها الوحيد هو تحقيق مصالحها و أهدافها دون مراعاة مصلحة و أهداف العمال و هذا ما عبرت عنه فئة قليلة جدا من أفراد العينة بدرجة تردد ضعيفة جدا تقدر ب 02.

و في الأخير نصل إلى نتيجة مفادها أن المؤسسة تعمل على تطوير و تفتح شخصية عمالها و هذا عن طريق فتح مجال أوسع للتعلم الثقافي داخلها و كان ذلك بفضل المجهودات و الإمكانيات التي وفرتها لهم للتطور(*)، من إثارة فرص التكوين بالخارج، إقامة الندوات و عمليات التوعية و التحسيس، التشجيعات المادية، تغيير النمط التكنولوجي و تحديثه، تحسين علاقات العمل و تطويرها، فتح مجال واسع للاتصال و الحوار و العمل الجماعي، الاهتمام بانشغالات العمال و مشاكلهم، إشراكهم في عملية اتخاذ القرار و التسيير ...الخ، و هذا ما أصبحت تفرضه و تدعمه رأسمالية الشراكة الإسبانية من أجل النهوض بالعنصر البشري و الاهتمام

(*) انظر الجدول رقم 26 و الجدول رقم 32.

أكثر به و تفتح شخصيته ليس من الجانب المادي فقط بل و حتى الجانب الاجتماعي الثقافي، لأنها تدرك بأن المورد البشري هو الركيزة الأساسية و الأولى في العملية الإنتاجية.

جدول رقم 35: يبين العلاقة بين علاقات العمل و التعلم الثقافي، و من يخدم الآخر.

"السؤال رقم 40"

الاستجـــــــــــــابات	درجة التردد
- علاقة تكامل بينهما و كلاهما يخدم الآخر	21
- هناك ارتباط وثيق بينهما	18
- علاقة تأثير و تأثر	12

نلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة أو العبارات المدونة في الجدول أنها متقاربة من ناحية المعنى و المدلول ودرجات التردد وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن العلاقة بين محوري بحثنا (علاقات العمل) و (التعلم الثقافي) علاقة وطيدة و وثيقة و كلاهما يخدم الآخر (كيف ذلك؟).

* فعندما تكون علاقات العمل حسنة وطيبة بين جميع الفئات (إدارة، نقابة، عمال) يسود هناك مناخ اجتماعي جيد وسلمي داخل المؤسسة بمعنى آخر هناك تفاهم، تعاون، رضا، اتصال جيد، استقرار و أمن مهني واجتماعي، حوار مشترك بين هذه الأطراف، تركيز و انضباط وصرامة في العمل، المسؤولية في المهام، عدم وجود

نزاعات و خلافات، عمل مشترك، إشباع احتياجات العمال بشتى أنواعها وخاصة فيما يخص التقدير، الاحترام والمكانة ، شعورهم بتحقيق العدالة داخل المؤسسة ..الخ، كل هذه العوامل والأسباب تؤثر و تحفز على أداء العمل و تجعل قابلية التعلم الثقافي أفضل و أوسع داخل المؤسسة لدى جميع العاملين، أو بمعنى مغاير أن كل هذه الأمور سوف تفرض مستوى أحسن للتعلم الثقافي، فتتفتح وتتطور فيه شخصية وقدرات جميع الفئات أو الأطراف و ليس العمال فقط، فيرتفع روح الولاء والانتماء للمؤسسة وينمو التعاون والعمل الجماعي بين العمال، و بالتالي يتحقق توافق اجتماعي وأمن واستقرار في العمل و العكس صحيح.

* فعندما يكون هناك مجالا خصبا للتعلم الثقافي داخل المؤسسة، فهذه الأخيرة (المؤسسة) ما انفكت تفتح مجالات للتعلم الثقافي للعمال عن طريق برمجة ملتقيات و ندوات وفرص تكوين بالخارج و تدريب ورسكلة لجميع التخصصات، كل هذا يؤدي إلى تشكيل علاقات عمل في مستوى هذا التعلم. و منه فإن العلاقة بينهما هي علاقة تأثير و تأثر، و علاقة تكامل تجسدها المعادلة التالية:

علاقات العمل⟺ التعلم الثقافي

[ترابط]

[تكامل]

- فعلاقات العمل تفرض مستوى من التعلم الثقافي و العكس صحيح فالتعلم الثقافي يفرض مستوى من العلاقات داخل المؤسسة، و كلاهما يؤثر على المؤسسة ككل

و هذا ما يؤكد صحة الفرضية العامة(*) التي بنيت عليها هذه الدراسة.

- حساب شدة الاتجاه العام للدراسة :

36+	4-
22+	18-
38+	02-
32+	08-
31+	09-
33+	07-
192+	48-

+ 192 - 48= +144 و هو اتجاه موجب يمثل الاتجاه العام للبحث

يعني ذلك أن هناك علاقة بين علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية.

(*) أنظر: الفصل الأول،7- الفرضية و المؤشرات

5- النتائـــج العامـــة:

بعون الله وصلنا إلى آخر مشوار من هذه الدراسة التي أخذت منا سنوات وشهورا وأياما طوالا، فلم يكن الطريق للوصول إلى عرض النتائج العامة للدراسة سهلا، بل كان صعبا ووعرا وشاقا ومضنيا على أكثر من صعيد لكن الهدف أكبر فأكبر كلما تقدمنا في ثنايا الدراسة.

الغريب حتى و نحن نعرض هذه النتائج منشدين إلى التاريخ، تاريخ الظاهرة و تطورها في الحاضر على الرغم من أن علم الاجتماع هو في جانب كبير منه علم الديناميكا الاجتماعية، و التطور و التغير، إنه علم المستقبل. بداية نذكر بموضوع الدراسة "علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية"، و لقد تمت الدراسة الميدانية بمركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية و الفوسفاتية بعنابة، حيث جاءت الفرضية الرئيسية (العامة) كالآتي: "ما العلاقة بين العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية".

قد يبدوا أن موضوع علاقات العمل وقف على علم القانون و الإجراءات التشريعية لفض نزاعات العمل إلا أن في جوانب كثيرة منه هو قضايا أيديولوجية غير متفق عنها،مثيرة للتنافس و الصراع و المواجهة أحيانا كثيرة، حيث تبدو معه الطبيعة النزاعية لصيرورة عملية العمل، فمشكلات التنظيم هي مشكلات نسق ترتيب وسائل مستخدمة لأجل تحقيق بعض الغايات و التي يختلف بشأنها أعضاء

المؤسسة إلى درجة تبدو فيها المؤسسة نسق سلطة مكلف باختيار و فرض غايات على الجميع و التي لا تلقى دائما كل الرضا.

- يثير موضوع علاقات العمل و التعلم الثقافي جدلا واسعا، ليس فقط على المستوى النظري للبحث بل و كذلك على مستوى الدراسة الميدانية حيث كانت تزداد أهميته كلما توغلنا أكثر بين ثنايا البحث.

فعلاقات العمل هي جوهر و لب النشاط الإنساني في المؤسسات الاقتصادية بين مستخدِم و مستخدَم، بين مالك لوسائل الإنتاج و ذلك الذي يبيع قوة عمله، هذه العلاقة غالبا ما تكون غير متكافئة و مثيرة للصراع، بيد أنه بالنظر إلى التقاء هذا و داك في المؤسسة (صاحب العمل، العامل)، فإن كلاهما يجد منفعة و فائدة في استمرار هذه العلاقة، بطريقة سليمة تؤدي إلى تفتح و ازدهار شخصية العامل فهو لا يأتي للمؤسسة من أجل الربح المادي فقط بل يأمل ثقافيا و إدراكيا. و من هنا يبدو عنصر التعلم الثقافي أحد الدعائم الأساسية لإقامة مناخ اجتماعي سلمي داخل المؤسسة، و هو ما حرصنا على البحث فيه من خلال هذه الدراسة المستفيضة.

- و من ثم يمكن عرض النتائج العامة التي توصلنا إليها فيما يخص هذين الحدين كالآتـــــــــــــــــــــــي:

1/- من خلال تحليلنا لأجوبة كل من الإداريين و النقابيين كشف البحث أن هناك تحسن و تطور ملحوظ في علاقات العمل يصاحبه أو يقابله تطور.

2/- في مستوى التعلم الثقافي لدى العاملين، و ذلك بنسبة 100%، و هذا ما ظهر من خلال الجدول رقم (08) و المتعلق ب: "التطور الذي حصل في علاقات العمل".
و الجدول رقم (10) و المتعلق ب: "واقع علاقات العمل في المؤسسة" (نظرة خاصة عن المركب).

و كان هذا التحسن في علاقات العمل مع مرحلة خوصصة المركب و دخول الشريك الاسباني و سيطرته عليه بنسبة 66%، حيث أصبح يفرض هذا المستوى من التحسن و التطور في العلاقات، مما ينجم عنه بالطبع تحسن في مضامين التعلم الثقافي لدى العاملين به. كما أنه كان نتيجة عوامل و أسباب عدة تقتصر على أهمها:

أ- الحرية في إيصال انشغالات و اقتراحات العمال للإدارة خاصة في مجال حوادث العمل و الأخطار المهنية، مما يسهل عمليات الاتصال بينهم.

ب- تغيير نمط التسيير و النمط التكنولوجي، و كان ذلك عن طريق وقف نشاط بعض الوحدات غير الإنتاجية و تدعيم الإنتاجية منها بآلات حديثة و أجهزة متطورة مع القيام بدورات تكوينية و تثقيفية لاكتساب خبرات و ثقافات واسعة و متنوعة مما يثبت و يؤكد أن المركب محل الدراسة قريب جدا من الواقع المعاش، و يساير تطورات العصر و تحارب التسيير الاقتصادي للمؤسسات من التسيير الاشتراكي إلى إعادة الهيكلة إلى الاستقلالية ثم الخوصصة و دخول الشراكة الاسبانية مؤخرا.

ج- قلة أو عدم حدوث إضرابات مسجلة أو خلافات بين أطراف علاقة العمل في فترة الشراكة مقارنة بالمرحلة الماضية و التي سجل فيها إضراب مدته 11 يوم حول التسريح الجماعي لفئة كبيرة من العمال سنة 1997، و هذا ما عبرا عنه الجدولين رقم: 16 و17 المتعلقين ب: حدوث نزاعات عمل في هذه المؤسسة موضوع هذا النزاع، مدته، أطول نزاع، كيف تطور و تأثيره على المؤسسة.

د- التطبيق الفعلي و الواقعي لقانون العمل رقم 11/90 و الذي يرسم و يضبط هذه العلاقات بين مختلف الأطراف، مع وجود مصلحة خاصة بالمركب تسمى "مصلحة علاقات العمل" تعتني و تهتم بتنظيم علاقات العمل داخله، مما يثبت أن علاقات العمل حاضرة تماما داخل المركب.

ه- ظهور و تفشي قيم و معايير حديثة للتعلم الثقافي لدى العاملين بالمركب لم تكن موجودة أو حاضرة بقوة في المرحلة الماضية (السابقة للشراكة)، أهمها: ثقافة الزمن، الصرامة و الانضباط في العمل، ثقافة العمل، ثقافة المؤسسة تحديد المسؤوليات و المهام بدقة، الإتقان و الإخلاص في العمل،...الخ، و هذا ما كشفت عنه الدراسة من خلال الجدولين رقم 28 و 30.

3/- كشفت نتائج البحث على أن الأجر يعتبر حافز مادي قوي في تحسين علاقات العمل، و تحقيق مستوى من الرضا لدى العمال، و هذا ما تبين في الجدول رقم 03 المتعلق بتحديد أجور العاملين بالمركب، على أنهم يتقاضون أجور باهضة مع زيادة

في الحوافز المادية، مما يشجع على العمل أكثر لتحقيق الاستقرار و الأمن، أي لديه (الأجر) تأثير قوي على الجانب المعنوي و النفسي للعامل.

4/- بالرجوع إلى الجداول رقم 30،31،32 كشفت نتائجها على أن هناك تغيير في ذهنية العمال و تفتح و ازدهار شخصيتهم، خاصة و أن أغلبهم قد قدموا من عالم الريف بأفكار و قيم و اتجاهات خاطئة عن العمل الصناعي، لكنهم غيروا من هذه الذهنية و بدءوا يدركون و يتعلمون أشياء جديدة كل يوم، بل كل ساعة وفق قيم و معايير مختلفة و خاصة بمركب أسميدال فهناك مزيج من الثقافات المتباينة إضافة أو ناهيك عن التغيرات التي مسته من الجانب التسييري و الجانب التكنولوجي كذلك، فلا بد لهؤلاء العمال القادمون من الريف أن يتأقلموا مع هذه الأوضاع و يتعلموا و يدركوا خصائص العمل الصناعي، أضف إلى ذلك المجهود الذي قام به المركب من أجل رفع مستوى تعلمهم الثقافي و تفتح و ازدهار شخصيتهم عن طريق إقامة ندوات و ملتقيات تكوينية و تثقيفية من أجل الوصول إلى تشكيل جو عمل اجتماعي سلمي وجود خلافات و نزاعات بين أطراف علاقة العمل و بالتالي تتحسن و تتطور علاقات العمل داخل هذا المركب و ها ما كشفت نتائج البحث سابقا.

5/- من خلال النتائج التي توصلنا إليها نجد هناك نوع من الاستقرار و الأمن و الرضا عن العمل، و عن السياسة التي تنتهجها إدارة المركب اتجاه أو إزاء العاملين فيه خاصة في وضعية الشراكة، و يترجم هذا بالتحسن و التطور الملحوظ في

علاقات العمل و مضامين التعلم الثقافي لدى العمال، و هذا ما عبرت عنه أجوبة كل من الإداريين و النقابيين على حد سواء.

فالتحسن في مستوى العلاقات السائدة بين أطراف علاقة العمل و المناخ الاجتماعي المعتدل و المستقر داخل المركب ينجم أو ينجر على إثره تطور و تفتح و ازدهار شخصية العمال، حيث أصبحوا لديهم قابلية أكثر للتعلم الثقافي، كل هذا يثبت أن هناك علاقة موجودة بالفعل بين المحورين أو المتغيرين ألا و هما (علاقات العمل/التعلم الثقافي)؛ و هذا ما كشف عنه الجدول رقم 35 والمتعلق "بالعلاقة بين هذين المتغيرين و من يخدم الآخر"، مما يؤكد صحة فرضيتها العامة (الرئيسية) القائمة على أساس أن هناك علاقة موجودة بين علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.

و بعد كل هذا يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين هذين المتغيرين (علاقات العمل/ و التعلم الثقافي).

6- الاقتراحـــــــــــــــــــــــــــات:

من خلال هذه الدراسة لمركب أسميدال نستطيع القول كاقتراح موجه إلى الهيئة المستخدمة (الإدارة) و النقابة على حد سواء أن:

1/- أن تقوم الإدارة بإتباع أسلوب الباب المفتوح و ذلك لكي تفتح المجال أمام العمال لطرح انشغالاتهم و مشاكلهم و المشاركة معها (الإدارة) في اتخاذ القرار من خلال الاهتمام بآرائهم و اقتراحاتهم و الاهتمام بهم كموارد بشرية فاعلة و أساسية في المركب، الأمر الذي يخلق نوعا من الراحة النفسية و الرضا عند العمال الذين سيبذلون أقصى ما في وسعهم من أجل تحقيق الفعالية بزيادة الإنتاج بمجرد إحساسهم بأن الإدارة تهتم بهم و بكيانهم الإنساني.

2/- أن تهتم الإدارة بعملية الاتصال بكل أساليبه و ذلك من خلال خلق قنوات اتصال لتسهيل نقل المعلومات عموديا و أفقيا.

3/- أن تحاول كل من النقابة و الإدارة معا معرفة حاجات و متطلبات العمال، و أن يسهروا على توفيرها و إشباعها، لأنها لهذا تساهم في تحقيق التوازن و الاستقرار في العمل.

4/- يجب كذلك على النقابة و الإدارة على حد سواء أن يعملا على ترشيد سياستهما اتجاه العمال و ذلك على تحسين علاقات العمل لأنها و حسب ما لاحظناه في المركب هي علاقات بدأت تشهد تحسن و تطور ملحوظ منذ دخول الشريك الاسباني

و ذلك بالمقارنة مع المرحلة السابقة (حيث كان المركب تابع للدولة) و التي كانت فيها علاقات العمل تشهد خلافات بين مختلف الأطراف.

5/- أن تقوم الإدارة بتعميم و تكثيف الندوات و الدورات التكوينية و التثقيفية على مستوى المركب و خارجه من أجل فتح مجال أوسع للتعلم الثقافي لدى العمال و تفتح شخصيتهم و اكتسابهم خبرات مهنية و اجتماعية واسعة النطاق.

دليـــــــل المقابلــــة

موضـــوع البحـــــث :

"علاقـــات العمـــل والتعلـــم الثقافـــي بالمؤسســـات الصناعيـــة فـــي الجزائـــر "

1 . تاريخ المقابلة ..../ ..../ 2006

2. أقدم نفسي والموضوع : أستاذة وباحثة في علم الاجتماع الصناعي، بالمركز الجامعي، الطارف، خريجة جامعة عنابة بصدد إجراء بحث حول موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسات الصناعية الجزائرية ويمكن ترجمته باللغة الفرنسية :

« Les relation du travail et l'apprentissage culturel dans les enterprises industrielles en Algérie ».

يسعدني أن ألتقي بكم للحديث حول هذا الموضوع.

في البداية ما يسعني إلا أن أشكركم على هذه المساهمة، علـــى تقبلكـــم إجـــراء هـــذه المقابلـــة (هل نستطيع أن ننطلق).

3. الوظيفـــة :

....

- المستوى التعليمي : أمي ☐ ابتدائي ☐

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

- الأقدميـــة:...

- الأجر:...

4. هل المؤسسة تحكمها اتفاقية جماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بـــ :" نعم" ؛ متى أبرمت؟...................................

5. ماذا تعني علاقات العمل بالنسبة إليكم ؟

....

6. بالنظر إلى الوظيفة التي تشغلها، و الأقدمية التي تتمتع بها، ما التطور الذي حصل في علاقات العمل؟

....

7. كيف تجد الاختلافات في التطور من حيث مصلحة المؤسسة و العامل ؟

- المؤسسة:...

- العامل:...

8. ما هو واقع علاقات العمل في المؤسسة (نظرة خاصة عن المؤسسة) ؟

....

9. ما هو تعريفكم أنتم، نظرتكم أنتم أو تصوركم لعلاقات العمل؟

....

10. كيف تجد العلاقة بين الإدارة والنقابة ؟

....

11 . ما رأيكم في معادلة : الحقوق والواجبات في المؤسسة؟

....

12. كيف تفسر أن طرفي علاقة العمل (الإدارة، النقابة) كل منهما يريد توسيع دائرة الحقوق، والتقليص من الواجبات، كيف تحل أو تنظر إلى هذا الإشكال؟

....

13. هل توجد نزاعات في العمل ؟

....

14. هل سبق و أن حدثت نزاعات عمل في هذه المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بـــ "نعم" يسأل ما هو:

موضوع هذا النزاع ؟ ....

كم دام ؟..

15. ما هو أطول نزاع في هذه المؤسسة ؟

....

16. كيف كان تأثير هذه النزاعات على المؤسسة ؟

....

17. كيف تطور هذا النزاع ؟

....

18. هل أنت راضٍ عن مستوى علاقات العمل الموجودة حاليا ؟

....

19. هل أنت منخرط أو منتمي إلى نقابة ؟

نعم ☐ لا ☐

20. ما هو دور النقابة ؟

....

21. ماذا لو طلب منك تغيير محتوى الاتفاقية الجماعية تقبل أو لا تقبل ؟

- في حالة القبول. لماذا ؟ ....

- في حالة عدم القبول. لماذا ؟..

22. ما هي أهم المواضيع أو الأجزاء التي يمكن تغييرها في الاتفاقية ؟

....

التعلـــم الثقافــــي :

ننتقل إلى الشق الآخر من الموضوع و هو التعلم الثقافي " L’apprentissage culturel "

23. بالنظر إلى الأقدمية، ما هو العمل بالنسبة إليكم ؟.

....

24. كيف تجد العمل في المؤسسة ؟

....

25. هل هو عبء أم متعة ؟

- عبء ☐ لماذا؟ ....

- متعة ☐ لماذا؟ ....

26. لقد قلت لي أن أقدميتكم هي كذا ....، ماذا تعلمت في هذه المؤسسة ؟

....

27. هل أنت فرح، سعيد في هذه المؤسسة ؟

- سعيد، فرح ☐ لماذا ؟...

- لست سعيد، لست فرح ☐ لماذا ؟ ....

28. وهل الجميع سعداء في هذه المؤسسة ؟

نعم ☐ ؛ لماذا ؟...

لا ☐ ؛ لماذا ؟ ....

29. لا أريد معرفة سبب آخر لهذا الفرح أو السعادة، إلا ذلك الذي في علاقة مع علاقات العمل؟

....

30. هل علاقات العمل هي السبب في سعادتك أوفي عدم سعادتك؟

....

31. ما هي الإمكانيات التي توفرها المؤسسة لكم للتطور؟

....

32. كيف تجد المناخ الاجتماعي داخل المؤسسة ؟

....

33. هل عملك يوفر لك هذا التطور ؟ (تفتح شخصيتك)

....

34. بما أن عمر المؤسسة هو كذا................، ما هو الانحدار الجغرافي لأغلب العمال الذين انطلقت بهم المؤسسة ؟

ريف ☐ حضر ☐

35. العمال الذين يعملون اليوم في المؤسسة جزء كبير منهم قدموا من عالم الريف، في رأيكم هل هؤلاء تغيرت قيمهم، نظرتهم للعمل، للمؤسسة، للوقت،... إلخ ☐

- نعم ؛ كيف تغيرت ؟..

- لا ☐ ؛ لماذا لم تتغير ؟..

36. هل تحسون أنتم بأن هؤلاء العمال يتغيرون وفي أي اتجاه ؟

....

37. كيف كان أثر تطور علاقات العمل، في رأيكم على تطور ذهنية هؤلاء العمال؟

....

38. ما هو المجهود الذي قامت به المؤسسة للانتقال بهؤلاء العمال من زمن إلى زمن آخر؟

....

39. ما هو التعلم الثقافي في العمل بالنسبة إليكم ؟

....

40. ماذا تعني ثقافة المؤسسة بالنسبة إليكم ؟

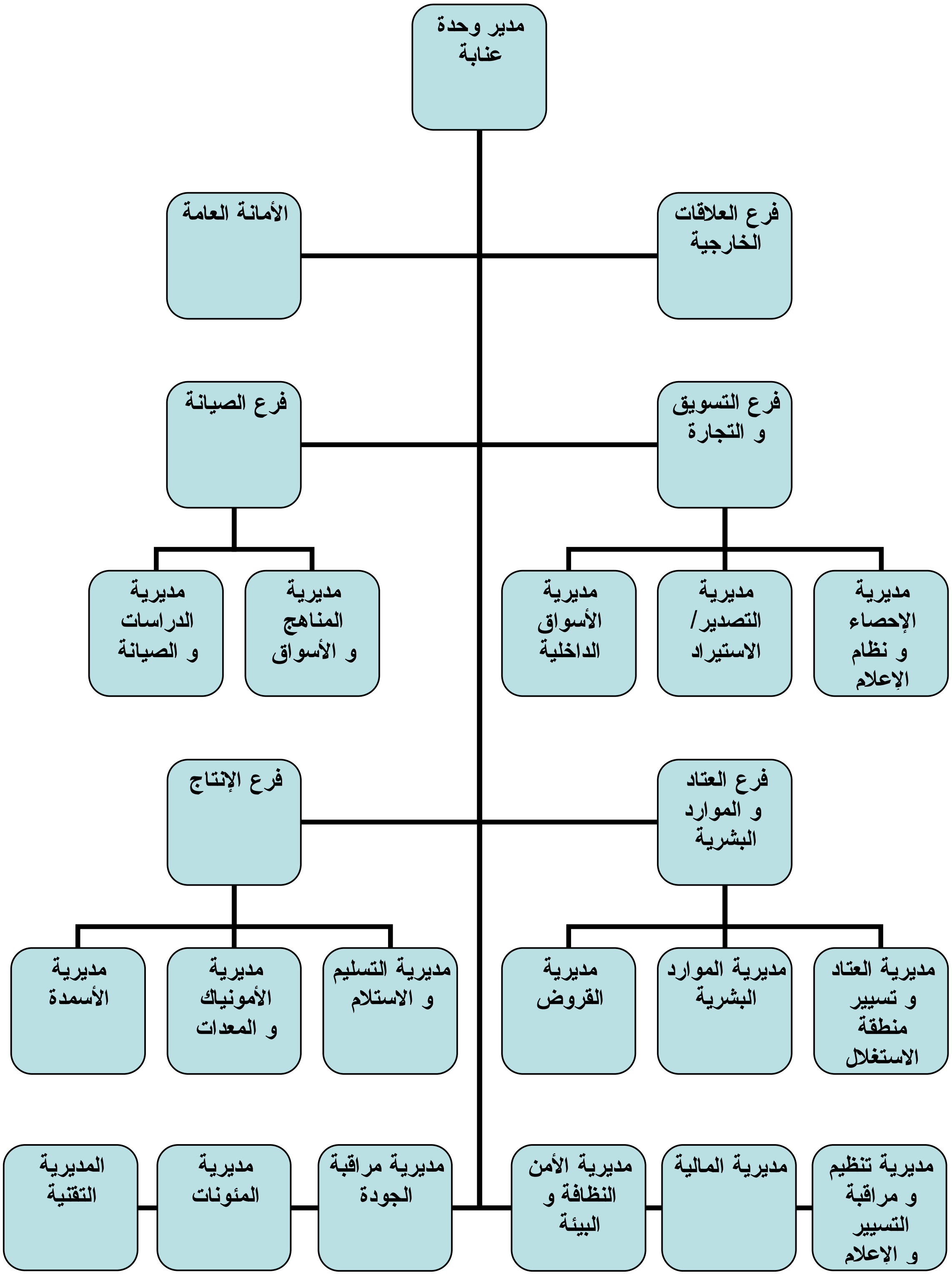
....

41. هل في المنظور القريب أو المتوسط ترى بأن المؤسسة ماانفكت تفتح مجال التعلم الثقافي في المؤسسة للعمال ؟

....

42. الآن وقد اتفقنا على ماهية علاقات العمل وما هو التعلم الثقافي، في رأيكم ما هي العلاقة بينهما، ومن يخدم الآخر ؟

....



مدير وحدة عنابة
فرع العلاقات الخارجية
الأمانة العامة
فرع التسويق و التجارة
فرع الصيانة
مديرية الإحصاء و نظام الإعلام
مديرية التصدير/ الاستيراد
مديرية الأسواق الداخلية
مديرية المناهج و الأسواق
مديرية الدراسات و الصيانة
فرع العتاد و الموارد البشرية
فرع الإنتاج
مديرية العتاد و تسيير منطقة الاستغلال
مديرية الموارد البشرية
مديرية القروض
مديرية التسليم و الاستلام
مديرية الأمونياك و المعدات
مديرية الأسمدة
مديرية تنظيم و مراقبة التسيير و الاعلام
مديرية المالية
مديرية الأمن النظافة و البيئة
مديرية مراقبة الجودة
مديرية المئونات
المديرية التقنية

علاقات العمل و التعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.
دراسة ميدانية بمركب أسميدال لإنتاج الأسمدة الآزوتية والفوسفاتية بعنابة.

أ.غريب منية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
المركز الجامعي الطارف

الملخص:

علاقات العمل هي جوهر و لب النشاط الإنساني في المؤسسات الصناعية بين مالك لوسائل الإنتاج و ذلك الذي يبيع قوة عمله، هذه العلاقة غالبا ما تكون غير متكافئة و مثيرة للصراع، بيد أنه بالنظر إلى إلتقاء هذا و ذاك في المؤسسة (صاحب العمل، العامل) فإن كلاهما يجد منفعة و فائدة في استمرار هذه العلاقة بطريقة سليمة تؤدي إلى تفتح و ازدهار شخصية العامل فهو لا يأتي للمؤسسة من أجل الربح المادي فقط بل يأمل أن يتعلم ثقافيا و إدراكيا، و من هنا يبدو عنصر التعلم الثقافي أحد الدعائم الأساسية لإقامة مناخ اجتماعي سلمي داخل المؤسسة و هو ما حرصنا على البحث فيه من خلال هذه الدراسة.

من هذا المنظور نحاول في هذا المقال أن نبين العلاقة بين هذين المتغيرين (علاقة العمل) و (التعلم الثقافي)، من خلال طرح فرضية عامة، و سيكون مجال التحقق من هذه الأخيرة مؤسسة صناعية جزائرية مواكبة لمختلف التغيرات في النمط التسييري و التكنولوجي وحتى العلائقي التي مرت بها المؤسسات الصناعية في الجزائر ابتداءا من التسيير الاشتراكي وصولا إلى الخوصصة و الشراكة الأجنبية

<u>Le Résumé :</u>

Les relations de travail représentent le noyau de l'activité humaine au sein de l'entreprise industrielle entre le détenteur des moyens de production et celui qui vend sa force de travail. cette relation est souvent disproportionnée et sujette à des luttes, alors que du fait de la réunion des deux parties (patron et ouvrier) elles trouvent simultanément intérêt dans la pérennité de la relation de travail d'une manière juste et propice à l'épanouissement de la personnalité de l'ouvrier qui ne vient pas à l'entreprise uniquement pour le gain matériel mais également pour la prise de conscience et l'apprentissage culturel.

Ainsi apparait l'apprentissage culturel comme un des piliers essentiels dans l'instauration d'un climat social sain de l'entreprise.

De ce point de vue nous essayons de montrer dans cet article la relation entre ces deux variantes : Relation de travail et apprentissage culturel par le bais d'une supposition générale.

Pour parvenir à nous assurer de cette relation nous avons choisis comme cadre une entreprise industrielle algérienne en harmonie avec les changements dans les rythmes de gestion, technologique, et relationnelle qui ont marqué l'évolution de l'entreprise algérienne depuis la gestion socialiste des entreprises jusqu'à la privatisation et le partenariat étranger.

I. المقدمة:

المؤسسة الصناعية هي تجمع للعديد من الأفراد، هؤلاء يلتئمون في جماعات وزمر مختلفة بحسب العديد من الاعتبارات و الخصائص المهنية و هم بذلك يدخلون في تكوين و تشكيل علاقات اجتماعية غير متكافئة تغذيها نزاعات الأهمية التي تقوم على تفسير الأدوار و المراكز. فالعمال داخل المؤسسات الصناعية و ظروف عملهم هي نتاج العديد من العوامل و الظروف المتداخلة و المتشابكة فيما بينها، هذه تحدد تطورهم و تعلمهم و معيشتهم بل أيضا تصورهم عن عالم العمل الذي يحيون فيه، فتتشكل في أذهانهم تمثلات و صورا و اتجاهات و قيما شتى تظل تتطور باستمرار طردا مع غنى أو فقر بيئة العمل التي ينتظمون و يعملون و يعيشون فيها.

قيل قديما في الآداب الشعبية "تعلم و اترك"، يعني هذا أن كل نشاط إنساني يحتاج إلى تعلم، و التعلم هو عملية معقدة نفسية و اجتماعية و سياسية و أيديولوجية، حيث يعتبر العمل من أهم أشكال النشاط الإنساني لما له من تأثير و فاعلية على حياة الفرد و المجتمع معا، حيث يشمل هذا التأثير و هذه الفعالية وجود الناس و تطورهم، و يتم النشاط الإنساني سواء كان عضلي أو فكري من كلية منقطعة النظير من حيث لا محدودية مجال المعرفة و التعلم الثقافي فيه، و عليه فالإنسان في العمل ما انفك يتعلم كل يوم. كما أن النشاط الإنساني (العمل) يعتبر كذلك ميدان خصب للنزاعات شتى أنواعها (نزاعات مصالح- نزاعات قانونية...) و هذا بالنظر للطبيعة النزاعية الملازمة لسيرورة العمل، و لمواجهة ذلك ظل الشركاء الاجتماعيون يبحثون باستمرار عن أدوات و وسائل تكيف و توافق (من بينها عمليات التفاوض الجماعي، الاتفاقيات الجماعية،...)، و يبقى الإشكال المطروح دائما على مستوى المؤسسة الصناعية هو: كيف يمكن رفع مردودية العمل و الحصول على الأرباح و هو العنصر الذي يمثله صاحب العمل فهو المالك من جهة.
و من جهة أخرى كيف يمكن تدعيم رضا الأفراد (العمال) و تفتح و تطور شخصيتهم الذي يستمدونه من عملهم و من علاقاتهم المهنية، و هو العنصر الذي تمثله القوى العاملة التي أجرت قدراتها الذهنية و العضلية.

II. تحليل و معالجة:

1. إشكالية الدراسة:

إن الإنسان منذ الفجر الأول للبشرية و عيشه على هذه الأرض لم ينقطع أبدا عن التعلم، و توسع و ترسخ هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل، فلولا وجود و تطور العمل لما وجد الإنسان و تطور، حتى غدا هذا العالم عالم حضارة العمل. فبواسطة إدراك الفرد للأشياء المحيطة به و اندمج كلية بها، فدخل في عملية تأثير و تأثر منقطعة النظير.

إن بيئة العمل و نعني بها العمال داخل المؤسسات الصناعية و ظروف عملهم، هي مكان خصب للقاء المباشر بين رأس المال و العمل، بين قوى الإنتاج و علاقاته، إن هذا اللقاء لم يكن لا فيما مضى و لا في الحاضر سوى لقاء مواجهة و صراع بين طرفين. أحدهما يملك الثروة و السلطة و وسائل الإنتاج والأخر لا يملك سوى قوة عمله يبيعها مقابل أجر زهيد يعيل به أسرته. فعدم التوازن و التكافؤ بين موازين هذه القوى تلقفه و أهتم بدراسته علم ناشئ هو علم الاجتماع الصناعي(1) ، إنه العلم الذي يهتم بتنظيم العلاقات بين الأطراف و تقنين النزاعات و المفاوضات المنظمة بين كل من العمال أو من يمثلهم (النقابة) و بين أرباب العمل.

لقد وفر هذا العلم إلى جانب منجزات علم اجتماع العمل إمكانيات ضخمة من النظريات و الأدوات و الوسائل التي شكلت مدارس مختلفة و متباينة لكنها متكاملة، فضلا على أن موضوع العلاقات الصناعية أو علاقات العمل و التعلم الثقافي لدى العمال ليس حكرا على علم الاجتماع فهو يقف في مفترق لقاء العديد من العلوم الاقتصادية و السياسية و الحقوق و الأنثروبولوجيا و غيرها.

إن ظاهرة العمل مازالت مثار للاستغلال و الظلم و التسلط خاصة على الطبقة العاملة ابتداء من المجتمعات القديمة و هي أول تشكيلة اجتماعية تقوم على الاستغلال و الانقسام الطبقي(2) مرورا بنظام الإقطاع و سيادة نظام الطوائف الحرفية التي استبعدت قيام علاقات عمل وفق أطر قانونية خاصة بتنظيم العمل و شروطه بين الأطراف(3)(4). ثم ظهور المذهب الفردي و الحرية المطلقة في التعامل الاقتصادي نتيجة قيام الثورة الصناعية التي كرست و كونت أسلوب إنتاج رأسمالي يقوم على التغيير و التطور من العالم الريفي إلى عالم المدن المتشعبة و المتحضرة، و من العمل اليدوي إلى الآلة و التقنية (ظهور تقسيم العمل و التخصص)، و من الزراعة إلى الصناعة حيث ينزح الفلاحون إلى المراكز الصناعية الجديدة(5)، في ذات الوقت كانت تتشكل علاقات عمل غير متكافئة بين مالك لوسائل الإنتاج و من لا يملك سوى قوة عمله، كما تغيرت تدريجيا جميع مجالات الحياة بما فيها الذهنيات و حتى الثقافات، حيث ظهر مستوى من التعلم الثقافي لدى العاملين مقارنة بالفترات السابقة (المجتمعات العبودية- الإقطاع)، و هذا راجع لتفتح شخصية العامل و تغير أسلوب تفكيره من خلال تنظيماته النقابية، و عمله بصورة جماعية، لدرء الظلم و الاستغلال الواقع عليه من طرف أرباب العمل المالكين لوسائل الإنتاج، و ذلك باستعمال وسائل ضغط و تهديد كالإضراب، و هكذا

بدأ الانتقال من أسلوب إنتاج اشتراكي تتدخل فيه الدولة للاهتمام أكثر بالطبقة العاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية، و التوازن في العلاقات بين الأطراف.

إن التطور الحاصل في القوى المنتجة، و التقدم الهائل الذي صاحب الثورة الصناعية الأوربية و لعوامل عديدة كظهور الطبقية (البرجوازية و العمال)، و لحماية مصالح كليهما أضحى من الضروري البحث عن أطر و قوانين تنظم الحماية العمالية ضمانا لحقوق العاملين و المستخدمين (أرباب العمل)، و تجنبا للفوضى و الاضطرابات و غيرها. ظهرت للوجود قوانين تعطي للعامل حق الإضراب و قوانين تسييره، من الحجم الساعي اليومي و التعويضات و الاشتراكات و التأمينات و علاقات العمل... و قد انتشر و توسع هذا النظام ليشمل حتى الجزائر، فلم تكن هذه الأخيرة بمعزل عن التغيرات و التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و حتى السياسية التي صاحبتها.

فقد خرجت الجزائر بعد استقلالها ببنية اقتصادية و اجتماعية ضعيفة، تحتاج إلى تركيز و تكثيف الجهود خاصة في مجال العمل و المؤسسات الصناعية، لذلك فقد شهدت تحولات عديدة على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع و طبيعة العمل، إذ انتقلت من التسيير الذاتي بعد الاستقلال مباشرة إلى التوجه الاشتراكي من خلال قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (74/71)، ثم القانون العام للعامل (12/78). و مع رياح التغيير و الإصلاحات الاقتصادية التي حدثت سنة 1988، و إعطاء حق للعامل في الإضراب و طرق تسييره، ظهرت للوجود قوانين جديدة في إدارة المؤسسات الصناعية و علاقات العمل بما يتماشى و حقوق العاملين و المستخدمين منها حق إحداث النقابات العمالية المستقلة ق(14/90)، و قانون ينظم علاقات العمل ألا و هو (11/90).

و تبعا لهذه التحولات المتعاقبة فقد تأثرت المؤسسة الصناعية الجزائرية بشكل عام و الحياة المهنية و الاجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث عرفت اضطرابا و تذبذبا في مستوى علاقات العمل، و درجة أو مستوى التعلم الثقافي لديهم(العمال)، حيث نجدهم مازالوا متمسكين بثقافتهم التقليدية الريفية و التي على أساسها يتم التأقلم و الاندماج الاجتماعي أحيانا، و أحيانا أخرى يحدث الاغتراب أو العزلة في أماكن العمل.
فمستوى التعلم الثقافي في المؤسسات الصناعية الجزائرية و تفتح و تطور شخصية العمال و مدى استقرارهم و اطمئنانهم في العمل مرتبط بدرجة كبيرة بنوعية علاقات العمل التي يعيشونها داخلها، و كل هذا مرتبط بالنظام الاجتماعي و الاقتصادي السائد في المجتمع، و بذلك تتشكل لدينا العلاقة الجدلية بين محوري بحثنا و هما: "علاقات العمل و التعلم الثقافي لدى العمال".

2. فرضية الدراسة و مؤشراتها:

من خلال الأفكار الواردة بإشكالية الدراسة تتشكل لنا العلاقة الجدلية من محوري بحثنا و هما: "علاقات العمل" و "التعلم الثقافي لدى العمال" و بالتالي تكون بنية فرضية البحث كالآتي:

"توجد علاقة بين علاقات العمل و التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية" و قد تم تحليل هذه الفرضية إلى المؤشرات التالية:

- **المؤشرات الخاصة بالمتغير الأول أو المحور الأول "علاقات العمل".**

1- المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة.
2- دور التنظيم النقابي في علاقات العمل.
3- التطورات و التغيرات التكنولوجية الحديثة و تأثيرها على علاقات العمل داخل المؤسسة.
4- الاتصال و دوره في تحسين علاقات العمل بين الأطراف داخل المؤسسة.
5- الصراع أو النزاع (الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل).
6- تقنين النزاعات في شكل مفاوضات و اتفاقات منظمة بين أرباب العمل و العمال أو م يمثلهم (النقابة) من شأنه تحسين و تطوير علاقات العمل.

- **المؤشرات الخاصة بالمتغير الثاني أو المحور الثاني "التعلم الثقافي":**

1- طبيعة الطبقة العاملة في حد ذاتها (المستوى التعليمي و الثقافي و الأخلاقي و الاجتماعي للعمال).
2- الأمن و الاستقرار في العمل.
3- النظام السياسي الاجتماعي في البلد يفرض كمية و مدى التفاعل بين التعلم الثقافي و علاقات العمل.
4- الرضا في العمل يؤدي إلى زيادة التعلم الثقافي لدى العمال.
5- تقسيم العمل و التخصص فيه.
6- التدريب و التكوين في العمل.

3. أهمية دراسة هذا الموضوع:

من المهم في أي نشاط نقوم به، كيف ما كانت طبيعة هذا النشاط، فإن الدافع الأساسي مثلما بينت ذلك العديد من نظريات التنظيم و بالخصوص نظرية العلاقات الإنسانية، أن العامل يبحث عن أشياء أهم من الحاجات الفيزيولوجية، إنه يبحث عن تحقيق ذاته في الاستقرار و السلم و الأمن و التقدم و ازدهار شخصيته، و لا يحقق ذلك إلا متى توفر جوا ملائما للتعلم لأجل توسيع مداركه و صقل مواهبه، بيد أن الأمر يظل رهن علاقات عمل تضمن لصاحب العمل التقدم و المردودية و للأجير الكرامة و التطور، لكن الأمر ليس دائما هينا بالكيفية التي تتصورها فالمصالح متعارضة و الغايات متباعدة و الأهداف قلما تلتقي.

من هنا بالذات يكتسي هذا الموضوع أهميته القصوى، و هو أمر يشدنا شدا لأجل أن نتناوله و نتعمق بالتحليل فيه.

4. تحديد المفاهيم:

- علاقات العمل:

يعرف المشرع الجزائري علاقة العمل بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل)، تحت إشرافه و إدارته و توجيهه مقابل أجر، و تنتج على إثرها حقوق و واجبات أو التزامات الطرفين(6)، كما أنها علاقات جماعية تعتمد بالأساس على تدخل ثلاث مجموعات ممثلة في العمال أو من يمثلهم (النقابة)، أرباب العمل، الدولة باختلاف مستوى مكان العمل و نظام الدولة.(7)

هذا من ناحية كيفية قيامها و نشأتها و الأطراف الفاعلة فيها و الآثار المترتبة عنها، أما من الناحية الشمولية فهي تتضمن كل من العلاقات الصناعية و العلاقات الإنسانية بحكم أن هاتين الأخيرتين هما في الحقيقة عبارة عن علاقات عمل داخل مجال أو ميدان العمل، أما من حيث الإستراتيجية فإن علاقات العمل تهتم بحتمية الحضور الفعلي في كل أوجه النشاط الصناعي سواء تعلق الأمر بصنع القرار أو مشاركة العمال في حل النزاعات و رسم سياسة المؤسسة.

- التعلم الثقافي:

- التعلم:

هو اكتساب المعارف و المهارات، و أكثر ما يستخدم في علم نفس السلوك حيث يتسع ليشمل عمليات تكون الخبرة الفردية (التعود، التذكر، تشكل الإرتكاسات البسيطة و من ثم ردود الفعل المعقدة...(8) ، و من هنا فإن الإنسان (العامل) يستطيع أن يكتسب صفات من مجتمعه عن طريق التعلم المنظم أو الحركات و الاستجابات الشرطية، و يدخل في إطار ذلك المهارات الفنية المختلفة في مجال العمل و النظم الاجتماعية و المعتقدات و أنماط السلوك. و مفهوم التعلم كما عرفه الأستاذ الدكتور محمد شفيق هو "النشاط العقلي و الجسماني لتحقيق التحسن في المعرفة و المهارات العلمية من خلال التدريب و التمرين بما يحقق تعديل خبرات سابقة أو اكتساب خبرات و معارف و مهارات جديدة".(9)

- الثقافي:

مأخوذة من كلمة "الثقافة"، حيث استعرض كروبير (Kroeber) و كلاكهون (Khuckohen) ما يزيد عن مائة و ستين تعريفا للثقافة و المفاهيم المرتبطة بها، و كان في مقدمة هذه التعاريف ذلك الذي قدمه تايلور و يعتبر الثقافة: "ذلك الكل المركب من المعارف و العقائد و الفن و الأخلاق و القانون و الأعراف و كل ما اكتسبه الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع.(10)

إن الثقافة تكتسب عن طريق التعلم(11)، و عليه فالتعلم الثقافي هو عملية معقدة نفسية و اجتماعية و سياسية و ايدولوجية، و العمل بوصفه شكلا من أشكال النشاط الإنساني، يتميز بشدة تأثيره و فعاليته على الفرد و المجتمع من حيث لا محدودية مجال المعرفة و التعلم الثقافي فيه و عليه فإن الفرد في العمل ما انفك يتعلم و يدرك و يستعير أفكار و قيم و معايير و فنيات و مهارات جديدة كل يوم، بل كل ساعة، و باعتبار

المؤسسة الصناعية مجتمعا مصغرا عن التنظيم الاجتماعي العام أو المجتمع، نجد بأن مجال التعلم الثقافي داخلها واسع و فسيح أمام الأفراد نظرا للتشكلات و التركيبات الاجتماعية و الثقافية المتباينة التي تحويها، حيث نجد أن أغلب العاملين بمركب أسميدال محل البحث أغلبهم قادمون من عالم الريف بسمات ثقافية و اجتماعية تختلف عن السمات الثقافية للمدن الصناعية و طبيعة العمل الصناعي و خصائصه فيها.
و الإشكالات المطروحة هنا هي:
- هل يحدث التأقلم و الاندماج أو التكيف الاجتماعي و بالتالي يكون هنا مجال التعلم الثقافي فسيح و واسع، مما يؤدي إلى تفتح و إزهار شخصية العمال، أم يحدث الاغتراب و العزلة.
- كيف تتوصل المؤسسة إلى تحقيق هذا الاندماج و التكيف الاجتماعي بين هذا العامل الريفي و نظام المصنع، و مدى قناعته بالأهداف المراد تحقيقها و منه درجة مساهمته فيها، مما يسمح بالوقوف عند جملة من الخصائص التي تميز هذه العلاقة بين فكرتين متباينتين، و ما هي الجهود و الإمكانيات التي تبذلها المؤسسة الصناعية من أجل تحقيق التوافق الاجتماعي بين ثقافتين مختلفتين، كيف ترفع و تقوي من شخصية هؤلاء العمال الذين قدموا بفكرة غير واضحة الرؤية حول نظام العمل الصناعي.
فالقيم و التمثلات، و الحاجات و الطموحات التي يحملها العامل الريفي يجب أن ترتبط و ترتقي و تتأقلم و المعطيات الاقتصادية للمؤسسة، و التقنيات الجديدة للعمل و آخر المعارف العلمية، و بفضل ديناميكية الوسط المهني سيكون بإمكان العامل الريفي أن يمر من هيكلة جامدة تميز حياته التقليدية إلى تنظيم قادر على إحداث تغيير و تطور في إعادة هيكلة ثقافته، بحيث ترتكز على الإبداع و التعلم الثقافي و اكتساب الخبرات و المعارف التقنية الجديدة أي الاندماج مع المعطيات الجديدة للعمل الصناعي.
و ما نلاحظه من خلال استجابات أغلبية المبحوثين أن مركب أسميدال عمل على توفير جو ملائم لهذا التأقلم و التكيف الاجتماعي حيث قام بعدة مجهودات و إمكانيات لأجل تفتح و تطور شخصية عماله نذكر باختصار أهمها:

- إثارة فرص للتدريب و التكوين بالخارج و الداخل من أجل اكتساب و تعلم خبرات و معارف جديدة.
- القيام بعمليات توعية و تحسيس حول ظروف العمل الفيزيقية، و الأخطار المهنية، نوعية المنتوج و جودته، بعض طرق العمل الحديثة... لتقريب العامل من المؤسسة و تقوية روح الولاء و الانتماء لها.
- تحديث و تغيير النمط التكنولوجي، و إدخال وسائل حديثة للاتصالات.
- إشراك العمال في عمليات التسيير و اتخاذ القرار، فلا يظل العامل مجرد منفذ للأوامر و القرارات أو التعليمات بل يشارك في صنعها و بالتالي تتطور شخصيته و تكبر مسؤولياته و مهامه، فيحس بنوع من الإرتياح و الطمأنينة و الاستقرار أثناء العمل.
- الأخذ بعين الاعتبار مشاكل العمال و انشغالاتهم و احتوائها لتجنب حدوث خلافات و نزاعات في العمل مما يدفع إلى بعث مناخ اجتماعي سلمي و سيادة علاقات عمل طيبة بين العمال.

- الزيادة في الأجور و مختلف التشجيعات المادية الأخرى من علاوات، ترقيات، مكافآت، توفير الخدمات الاجتماعية مثل: النقل، الإطعام،الصحة،...من شأنه يحفز على العمل أكثر و تحقيق الرضا لدى العاملين.

5. منهج الدراسة، العينة و أداة البحث:

- عموما إن هذه الدراسة وصفية تتحرى التحليل و التفسير الذي يهتم بمجموعة الظروف المادية و التاريخية التي كانت وراء نشوء و تطور علاقات العمل و مضامين التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، و عليه فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

- أما عن نمط الدراسة فهو اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 40 عامل بالمركب (70 منهم يمثلون النقابة، و 33 إطار) ذوي خبرة و تجربة في ميدان العمل، و هذا بالنظر إلى أقدميتهم و التي تقع في فئة ما بين 22 سنة و 32 سنة، مما يجعلهم أكثر وعيا و إدراكا لأهمية الموضوع بشقيه، و محاولة التعرف على مواقفهم و وجهات نظرهم حوله، خاصة و أنهم ذوي مستوى تعليمي و ثقافي لا بأس به و يحتلون مراكز هامة و على دراية بمختلف التحولات و التغيرات التي واكبها المركب ابتداءا من التسيير الاشتراكي وصولا إلى الخوصصة و الشراكة الإسبانية أخيرا بنسبة 66% .

إذن: بالنظر إلى المستوى التعليمي و الثقافي لأفراد مجتمع البحث، و الأقدمية و الخبرة التي يتمتعون بها و المراكز الهامة التي يشغلونها جاء اهتمامنا بهذه الفئة بالذات لأجل إثراء مختلف جوانب الموضوع و إجراء دليل المقابلة (المقابلة المقننة) معها، و المتكون من 40 سؤال أغلبيتها أسئلة مفتوحة، تمحورت حول النقاط التالية:

* معرفة خصائص المبحوثين (الوظيفة، الأقدمية، الأجر، المستوى التعليمي و الثقافي و الاجتماعي،...).

* ثم الحديث عن علاقات العمل بكل جوانبها (الاتفاقية الجماعية، الحقوق و الواجبات، النزاع، النقابة،...).

* ثم الحديث كذلك عن التعلم الثقافي و التركيز على (طبيعة العمل، مستوى التعلم الثقافي،المناخ الاجتماعي السائد داخل المركب، ثقافة المؤسسة، الانحدار الجغرافي،...).

* و أخيرا معرفة درجة الارتباط و العلاقة بين هذين المتغيرين.

6. سير الدراسة:

أجريت الدراسة أو قسمت الدراسة إلى سبعة فصول على النحو التالي:

- الفصل الأول: احتوى على مبحثين أولهما خاص بمخطط العمل و الثاني خاص بالإجراءات المنهجية.
- الفصل الثاني: جاء تحت محور علاقات العمل حيث قسم إلى مبحثين:
  - المبحث الأول: خصص للنشأة و التطور و الخصائص.
  - المبحث الثاني: تعلق بمشكلات علاقات العمل، اثبات هذه العلاقة، آثارها على العامل و صاحب العمل ثم انهاؤها، كما تطرقنا إلى نشاط و مساهمة هيئات العمل الدولية و العربية في علاقات العمل.
- الفصل الثالث: تضمن الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل حيث تمت تجزئته إلى ثلاث عناوين فرعية و هي: تعريف أو مفهوم النزاع في العمل.

  أنواع النزاعات (فردية و جماعية).

  ثم الإضراب، ماهيته، كيفية ممارسته و إجراءات تنفيذه.
- الفصل الرابع: فتعلق بالاتفاقية الجماعية، التعريف و الأطراف و المحتوى ثم الأهمية أو الهدف من التأسيس، و أركانها و أخيرا الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ الاتفاقيات الجماعية.
- الفصل الخامس: تطرقنا فيه إلى تجارب التسيير الاقتصادي التي مرت بها المؤسسة الصناعية في الجزائر بدءا من الاستقلال إلى غاية مرحلة قانون علاقات العمل (11/90).
- في حين خصص الفصل السادس: إلى محاولة توضيح كل ما يتعلق بالعمل الصناعي مفهومه و خصائصه، تقسيم العمل و التخصص، العلاقة بينه و بين الإنتاج و كذا العلاقة بين العمل الصناعي و بين الثقافة.
- الفصل السابع: و هو الجانب الميداني في الدراسة، فتم التعرض فيه إلى مجالات الدراسة المكاني و الزماني، ثم عرض و تحليل البيانات و تفسيرها، و استعراض نتائج الدراسة على ضوء الفرضية العامة، و أخيرا الاقتراحات.

III. نتائج الدراسة:

يثير موضوع علاقات العمل و التعلم الثقافي جدلا واسعا، ليس فقط على المستوى النظري للبحث بل و كذلك على مستوى الدراسة الميدانية، حيث كانت تزداد أهميته كلما توغلنا أكثر بين ثنايا البحث، و من ثم يمكن عرض أهم النتائج التي توصلنا إليها فيما يخص هذين المتغيرين (علاقات العمل، التعلم الثقافي لدى العمال) كالآتي:

أ/- هناك تحسن ملحوظ في علاقات العمل يصاحبه أو يقابله تطور في مستوى التعلم الثقافي لدى العاملين بالمؤسسة.

و كان هذا التحسن في علاقات العمل مع مرحلة خوصصة المركب و دخول الشريك الإسباني و سيطرته عليه بنسبة 66%، حيث أصبح يفرض هذا المستوى من التحسن و التطور في العلاقات مما ينجم عنه بالطبع تحسن في مضامين التعلم الثقافي لدى العاملين به، كما أن هذا التحسن في العلاقات كان نتيجة عوامل و أسباب عدة نقتصر على أهمها:

- الحرية في إيصال انشغالات و اقتراحات العمال للإدارة خاصة في مجال حوادث العمل و الأخطار المهنية، مما يسهل عمليات الاتصال بينهم.
- تغيير نمط التسيير و النمط التكنولوجي و ذلك عن طريق تدعيم الوحدات الإنتاجية بآلات حديثة و أجهزة جد متطورة، مع القيام بدورات تكوينية و تثقيفية لاكتساب خبرات متنوعة و ثقافات واسعة، مما يؤكد على أن المركب محل الدراسة قريب جدا من الواقع المعاش و مسايرا لتطورات العصر و لتجارب التسيير المختلفة التي مر بها من التسيير الاشتراكي إلى إعادة الهيكلة إلى الاستقلالية ثم الخوصصة و دخول الشراكة الإسبانية مؤخرا.
- قلة حدوث إضرابات مسجلة أو خلافات بين أطراف علاقة العمل في فترة الشراكة مقارنة بالفترة أو المرحلة الماضية و التي كان فيها المركب تابع للدولة بنسبة 100% و التي سجل فيها إضراب مدته 11 يوم حول التسريح الجماعي للعمال سنة 1997.
- التطبيق الفعلي و الواقعي لقانون علاقات العمل رقم (11/90) و مختلف التشريعات العمالية الأخرى مع وجود مصلحة خاصة بالمركب تسمى "مصلحة علاقات العمل" تعتني و تهتم بتنظيم علاقات العمل داخله، مما يثبت أن علاقات العمل حاضرة تماما داخل المركب.
- ظهور و تفشي قيم و معايير حديثة للتعلم الثقافي لدى العمال بالمركب لم تكن موجودة أو حاضرة بقوة في المرحلة السابقة للشراكة، أهمها ثقافة الزمن و الإنضباط و الصرامة في العمل، ثقافة العمل في حد ذاته، ثقافة المؤسسة، الإتقان و الإخلاص في العمل، تحديد المسؤوليات و المهام بدقة،...الخ.

ب/- كشفت نتائج هذه الدراسة كذلك على أن الأجر يعتبر كحافز مادي قوي في تحسين علاقات العمل و تحقيق مستوى من الرضا و التعلم لدى العمال، حيث أنهم يتقاضون أجور باهضة مع زيادة في الحوافز المادية الأخرى، مما يشجع على العمل أكثر لما له من تأثير قوي على الجانب المعنوي و النفسي لهم.

ج/- هناك تغير في ذهنية العمال وتفتح و ازدهار شخصيتهم، خاصة و أن أغلبهم قد قدموا من الريف بأفكار و قيم و اتجاهات خاطئة عن العمل الصناعي، لكنهم بدؤوا يدركون و يتعلمون أشياء جديدة كل يوم وفق معايير و قيم مختلفة خاصة و أن المركب مزيج من الثقافات المتباينة، ناهيك عن التغيرات التي مسته من الجاني التسييري و الجانب التكنولوجي أيضا و حتى الجانب الثقافي عن طريق إقامة ندوات و ملتقيات تكوينية و تثقيفية من أجل رفع مستوى التعلم الثقافي لديهم و الوصول إلى تشكيل علاقات عمل حسنة و طيبة و توفير جو عمل اجتماعي سلمي خال من النزاعات و الخلافات بين أطراف علاقة العمل إذن فلابد لهؤلاء العمال القادمون من الريف أن يتأقلموا مع كل هذه الأوضاع و التغيرات.

و بعد استعراض هذه النتائج يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين علاقات العمل و التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية، مما يؤكد صحة فرضيتنا العامة القائمة على أساس وجود علاقة فعلا بين هذين المحورين أو المتغيرين (علاقات العمال/ التعلم الثقافي).

قائمة المراجع:

1- ريمون آرون:ثمانية عشر درسا عن المجتمع الصناعي، ترجمة بسيم محرم، عالم الكتب، مؤسسة فرانكلين للطباعة و النشر، القاهرة، نيويورك، أفريل سنة 1967، ص ص 35-39.
2- اسماعيل سفر: تاريخ الوقائع و الأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، حلب، 1987، ص 308.
3- توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني و القانون المصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة، 1986، ص ص 49-50.
4- عصام أنور سليم: قانون العمل، الكتب القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999، ص 28.
5- جان بيير ريو: الثورة الصناعية (1780- 1880)، ترجمة إبراهيم خوري، مطبعة وزارة الثقافة، دمشق، 1975، ص 169.
6- أنظر المادة 08 من قانون علاقات العمل رقم (11/90) الصادر في 21 أفريل 1990.
7- Dimitri Weiss : les relations du travail, dunod, paris, 1978,p :03.
8- ناتاليا يريموفا، توفيق سلوم، معجم العلوم الاجتماعية، مصطلحات و أعلام- ط1، دار التقدم، بيروت، 1992، ص 300.
9- محمد شفيق: علم النفس الاجتماعي (بين النظرية و التطبيق)، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص 144.
10- علي عبد الرزاق جلبي: دراسات في المجتمع و الثقافة و الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص 65-66.
11- علي عبد الرزاق جلبي: مرجع سبق ذكره، ص 84-85.